

## MOBBİNG DAVALARINDA İSPAT SORUNU

Ahmet TAŞKIN\*

### ÖZET

*Mobbing, kavram olarak nispeten yeni olsa da çok eski bir olgudur. İnsanların iş veya görev gereği aynı ortamı paylaştıkları her yerde mobbinge rastlamak mümkündür. Bugüne kadar mobbing konusunda yüzlerce tez ve makale yazılmış, anket ve araştırmalar yapılmıştır. Gerek özel ve gerekse kamu sektöründe çok sayıda mobbing meydana gelmekte ancak bunlardan çok azı hakkında dava açılmaktadır. Mobbing olgusuna göre dava sayısının çok az oluşu ve açılan davalardan çok azında manevi tazminata hükmedilmesi ispat konusunda sorunlar yaşandığını göstermektedir. Çünkü mobbing, çoğunlukla gizlice ve sinsice yürütüldüğü ve mağdur tarafından delil temin edilmesinde güçlük çekildiği için ispatlanması zor olan bir konudur. Bu nedenle mobbing iddialarında katı ispat kurallarının terk edilmesi zorunludur. Aksi takdirde işyerlerinde ve kamu kurumlarında mobbing sayısı her geçen gün artma eğilimi gösterecektir.*

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, yıldırma, manevi tazminat, ispat, dava.

### PROOF ISSUE IN THE MOBBING CASES

#### ABSTRACT

*Even though mobbing, as a relatively new concept, it is a very old phenomenon. Mobbing can be found everywhere that people share the same environment as job or task. Thesis and hundreds of articles on mobbing made so far, surveys and studies have been done. It should occur in either the private and the public sector, but regarding the few cases of mobbing are opened. According to the mobbing phenomenon consists of the very few number of cases filed and to award compensation in the very least indicates that there are problems with the proof. By reason of mobbing, and often secretly taken to a subject that is difficult to prove that the difficulties in providing evidence and stealthily carried by the victim. Therefore, it is necessary to abandon the strict rules of proof to the allegations of mobbing. Otherwise, the number of mobbing in the workplace and public institutions will tend to increase with each passing day.*

**Keywords:** Mobbing, intimidation, solatium, prof, case.

---

\* Dr., Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Üyesi

## GİRİŞ

1960'larda, hayvan davranışlarını inceleyen bilim adamı (ethologist) Konrad Lorenz, tarafından kuşlar gibi küçük hayvan gruplarının tilki gibi daha güçlü ve yalnız bir hayvana toplu şekilde hücum ederek uzaklaştırması ya da aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diğer kuşların, aralarındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması, iyice güçsüz bir hale getirmesi ve en sonunda da fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atması durumunu ifade etmek amacıyla kullanılan ve *Heinz Leynmann* tarafından insan davranışlarına uyarlanan mobbing kavramı bugüne kadar yüzlerce araştırmaya, tez ve makale çalışmasına konu olmuştur.<sup>1</sup> Tanım ve kavram yeni olsa da mobbingi oluşturan davranışlar kavramın ortaya çıkmasından çok daha öncesine dayanmaktadır. İnsanların iş veya görev gereği aynı ortamı paylaştıkları her yerde mobbinge rastlamak mümkündür.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından kurulan mobbing hattına (ALO 170) binlerce şikâyet gelmesine<sup>2</sup> karşın bunlardan çok azı dava konusu edilmekte ve açılan davalardan da çok azı ispatlanabilmektedir. Örneğin, 2010-2015 yılları arasında mobbing iddiası içeren 221 davadan sadece 54'ünde manevi tazminat talebinde bulunulmuş, bunlardan da yalnızca 11'i manevi tazminat talebinin kabulü ile sonuçlanmıştır.<sup>3</sup> Binlerce mobbing mağduru olduğu halde bunlardan yüzlercesinin dava açması, dava açanlardan çok azının mobbing nedeniyle manevi tazminat talebinde bulunması ve talepte bulunanlardan çok azı lehine tazminata hükmedilmesi ciddi anlamda ispat sorunu olduğunu göstermektedir. Çünkü mobbing, çoğunlukla gizlice ve sinsice yürütüldüğü ve mağdur tarafından delil temin edilmesinde güçlük çekildiği için ispatlanması zor olan bir konudur. Birçok davada mobbing nedeniyle manevi tazminat talebinde bulunulduğu halde mobbinge ilişkin maddi olgular anlatılmamakta, çoğu zaman da mobbing farklı konu ve kavramlarla karıştırılmaktadır. Örneğin, işyeri kabalığı veya işveren tarafından yapılan bir veya iki olaya ilişkin psikolojik baskı mobbing olarak algılanmakta ve manevi tazminat talebinde bulunulmaktadır. Doğal olarak bu tür davalarda mobbing iddiası unsurları oluşmadığı için reddedilmektedir.

---

<sup>1</sup> Bkz. TAŞKIN, Ahmet, *İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing*, Üç gün içinde kitap olarak yayınlanmış olacak, İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 15 vd.

<sup>2</sup> Bkz. [www.ntv.com.tr/ekonomi/turkiyenin-mobbing-karnesi,8B9nQH\\_8zkKZbbhJfU10Ag](http://www.ntv.com.tr/ekonomi/turkiyenin-mobbing-karnesi,8B9nQH_8zkKZbbhJfU10Ag) (Erişim Tarihi: 07.03.2016)

<sup>3</sup> Söz konusu bilgi UYAP (Ulusal Yargı Ağı Projesi) veri tabanından yapılan karar sorgulaması sonucu elde edilmiştir.

Bu çalışmada mobbing tanımı yapıldıktan sonra mobbingin karıştırıldığı kavramlara yer verilmiş, ispatta yaşanan güçlükler ile buna ilişkin çözüm önerileri ve Yargıtay'ın bu konuya ilişkin kararları değerlendirilmiştir.

## I. MOBBİNG KAVRAMI

### A. Kavramın Tarihsel Gelişimi

Mobbing, birçok kavrama göre oldukça yeni bir kavramdır. Bu kavramın, yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla 19. yüzyılda İngiliz biyologlar tarafından kullanıldığı bilinmektedir.<sup>4</sup> Daha sonra 1960'larda, hayvan davranışlarını inceleyen bilim adamı (ethologist) Konrad Lorenz, *mobbing* kavramını, kuşlar gibi küçük hayvan gruplarının tilki gibi daha güçlü ve yalnız bir hayvana toplu şekilde hücum ederek uzaklaştırması ya da aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diğer kuşların, aralarındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması, iyice güçsüz bir hale getirmesi ve en sonunda da fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atması durumunu ifade etmek amacıyla kullanmıştır.<sup>5</sup>

*Konrad Lorenz'in* incelemelerine göre mobbing, küçük, güçsüz ve zayıf hayvan guruplarının kendileri için tehdit oluşturan daha büyük ve güçlü bir hayvana yönelik onu tehdit unsuru olmaktan uzaklaştırma amacını taşıyan taciz, yıldırma, bıktırma ve rahatsız etme şeklindeki davranışlarına deniyordu. Buna göre mağdurlar sayıca fazla ama güçsüz, saldırgan (mobbing eylemcisi) ise tek fakat güçlüydü. Mobbing kavramı insan davranışları ile ilişkilendirildiğinde kavramın da içeriği ve kapsamı değişmiş oldu. İnsanlar söz konusu olduğunda mobbing mağduru tek olsa da failinin sayıca çoğunlukta olması gereksiz hale geldi ve süreç içinde yatay, dikey ve düşey mobbing şeklinde üç büyük grup altında ele alındı. Buna göre mobbing faili bazen tek bazen de bir grup oldu; mağdur bazen güçlü konumdayken bazen de güçsüz konumda bulundu. Örneğin, memur veya işçi konumunda bulunan kimselerin

<sup>4</sup> WESTHUES, Kenneth, *The Mobbings at Medaille College*, in 2002, Canada: University of Waterloo, October, 2002, s. 2.

<sup>5</sup> TINAZ, Pınar, BAYRAM, Fuat ve ERGİN, Hediye, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınları, İstanbul, 2008, s. 3; GÜN, Hüseyin, *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: Mobbing/ Bullying*, 2. Baskı, Lazer Yayınları, Ankara, 2010, s. 25; ACAR, Aslı Beyhan ve DÜNDAR, Gönen, *İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 37, Sayı: 2, 2008, s.112; LEYMAN, Heinz, "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Volume: 5, Issue: 2, s.1996, s. 165-184; DAVENPORT, Noa, Ruth Distler, SCHWARTZ ve Gail Pursell, ELLIOTT, *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, Sistem Yayıncılık, İstanbul 2003, s. 3.

kendilerinden daha güçlü konumda bulunan amirlerine karşı mobbing uygulaması klasik mobbing kavramına uygun olsa da bir amirin (yöneticinin, işverenin) kendinden daha güçsüz (ast veya alt kadrodakiler) çalışanlara karşı mobbing uygulaması klasik mobbing kavramına terstir.

*Heinz Leymann*, 1973’de ilk kez tanımlamış olduğu mobbing olgusunu<sup>6</sup>. “bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yönelmesi şeklinde, psikolojik bir terör” olarak nitelendirmiştir.<sup>7</sup> Mobbing kavramı, örgütte çalışanlar arasında birbirlerine karşı uygulanan benzer tipte, sistematik ve uzun dönemli düşmanca ve saldırganca davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu açıdan mobbing, işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür.<sup>8</sup> Söz konusu kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, değersizleştirme (itibarsızlaştırma), tehdit, şiddet, aşağılama, küçümseme, uygunsuz şakalar ve baskı gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.<sup>9</sup>

Mobbing kavramını, ilk kez insanlar arasındaki bir etkileşim tarzını betimlemek amacıyla kullanan kişi İsveçli bilim adamı Peter-Paul Heinemann’dır. Heinemann, çocuklardan oluşan küçük grupların, tek ve güçsüz bir çocuğa karşı giriştiği kabadayılık ve zorbalık içeren zarar verici saldırgan davranışları mobbing kavramı ile tanımlamıştır.<sup>10</sup> Doktor Caroll Brodsky, işyerinde mobbing davranışını tanımlayan ilk kitabını (*The Harassed Worker*) 1976’da yazmıştır. Brodsky kitabının başlığındaki “taciz“ kelimesi; başkasını yıpratmak, ona eziyet etmek, onu engellemek veya ondan tepki almak amacıyla tekrar tekrar ve sürekli olarak yapılan girişimleri yapmak, sürekli diğer kişiyi kıskırtmak, ona baskı yapmak, onu korkutmak, yıldırma, ya da rahatını kaçıran davranışlarda bulunmak anlamına kullanmıştır.<sup>11</sup>

<sup>6</sup> SMITH, P.K. at al., “Definitions of Bullying: A Comparison of Terms Used, and Age and Gender Differences, in a Fourteen-Country International Comparison”, *Child Development*, July-August, Volume: 73, Number: 4, 2002, s. 1119.

<sup>7</sup> Bkz. WESTHUES, Kenneth at al, *The Remedy and Prevention of Mobbing in Higher Education*, Edwin Mellen Press, New York, 2006, s. 32.

<sup>8</sup> TINAZ, Pınar *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınları, İstanbul, 2006, s.11.

<sup>9</sup> Bkz. NAMIE, Gary and NAMIE, Ruth, *The bully at work*. Naperville, IL: Sourcebooks Inc., 2000.

<sup>10</sup> TINAZ/ BAYRAM/ ERGİN, s. 4; DAVENPORT/ SWARTZ/ ELLIOT, s. 3.

<sup>11</sup> DAVENPORT/ SWARTZ/ ELLIOT, s. 4.

1988’de İngiliz gazeteci Adams BBC’de yaptığı programlarda mobbing olgusuna kamuoyunun dikkatini çeken ilk isimdir. Daha sonra yaptığı çalışmalarını 1992’de “İşyerinde Zorbalık: Nasıl Karşı Konulabilir ve Üstesinden Gelinir?” kitabında yayınlamıştır. 1996’da bir başka İngiliz yazar Field, “bullying” kavramını “insanların kendine güvenlerini ve kendine saygılarını hedef alan acımasız ve sürekli saldırı” olarak tanımlamıştır. Bu davranışların altında yatan asıl sebeplerin ise insanlara hükmetme, boyun eğdirme ve örgütten uzaklaştırma isteği olduğunu vurgulamıştır.<sup>12</sup> 1998’de Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino’nun hazırlamış olduğu ve ILO tarafından yayınlanan “İş Yerinde Şiddet” (Violence at Work) adlı kitapta “mobbing” ve “bullying” eylemleri kapsamında şiddete yönelik davranışlar tartışılmıştır. Bu raporda fiziksel ve duygusal yönüyle işyerinde şiddet incelenerek, bu olgunun işyerlerinde görülen en ciddi sorunlardan biri olduğu vurgulanıp konuya uluslararası boyutta dikkat çekilmiştir.

## B. Tanım

Yerli ve yabancı literatürde mobbing kavramı üzerinde fikir birliği yoktur. Örneğin, Björkqvist ve arkadaşları tarafından “işyerinde taciz”, Baron ve Neuman tarafından “işyeri terörü veya şiddeti”, Ashforth tarafından “zorbalık” ve Anderson ve Pearson tarafından ise “şiddet” olarak tanımlanmaktadır.<sup>13</sup> Kile, mobbing yerine “sağlığı tehlikeye sokan liderlik”, Thylefors ise “başkasının suçunu yüklemek” terimini kullanmaktadır.<sup>14</sup> Türk yazarlar arasında mobbing yerine “İşyerinde Duygusal Taciz”, “İşyerinde Yıldırma”, “İşyerinde Ruhsal Taciz”, “İşyerinde Psikolojik Şiddet”, “İşyerinde Duygusal Saldırı”, “İşyerinde Zorbalık”, “İşyerinde Psikolojik Taciz”, “manevi taciz” ve “psikoşiddet” gibi ifadeler kullanılmaktadır.<sup>15</sup> Yargıtay kararlarında en sık kullanılan terim “mobbing” olmuştur.

<sup>12</sup> YÜCETÜRK, Elif, “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?” 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın No:57, 22-24 Mayıs, 2003, s. 3.

<sup>13</sup> ACAR/ DÜNDAR, s.112.

<sup>14</sup> AYDIN, Şule ve ÖZKUL, Emrah, “İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 7, Sayı:2, 2007, s. 485.

<sup>15</sup> KARAKUŞ, Hatice, “Bir İçerik Analizi Örneği: Çalışma Hayatında Mobbing Olduğuna Kanaat Getiren Yargıtay Kararları”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 6 Sayı: 28, Güz 2013, s. 182; BİLGEL, Nazan, AYTAÇ, Serpil ve BAYRAM, Nuran, “İşyerinde Yıldırma Davranışı”, in: İşyerinde Şiddet, Ed: Serpil Aytaç ve Nuran Bayram, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, s. 76.

Etimolojik olarak, İngilizce “mob” ve Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüğüne dayanan mobbingin.<sup>16</sup> Türkçe anlamı, *psikolojik taciz, psikolojik yıldırma, rahatsız etme, bezdiri, sıkıntı verme ve psikolojik baskıdır*. Türk öğretisinde, kavramı ifade etmek için psikolojik taciz, psikolojik sindirme ve psikolojik yıldırma deyimleri kullanılmaktadır.<sup>17</sup> Literatüre bakıldığında “mob” sözcüğünün, “birkaç zayıfın bir araya gelerek saldırgan davranışlar sergilemesi” anlamına geldiği görülmektedir.<sup>18</sup> Günümüzde güçlü olan kişiler tarafından zayıf kişilere yönelik mobbing uygulamasına da sık rastlanmaktadır. Genel ve yaygın anlamına bakıldığında mobbing, hem belli bir amaç için bir araya gelmiş zayıf bireylerin güçlü olanı psikolojik tacizi hem de güçlü olanın zayıf tarafı tacizi olduğu anlaşılmaktadır. Bir işverenin yasal yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla işçisini mobbing yoluyla istifaya zorlamasında görülen durum budur. Başka bir deyişle yukarıdan aşağıya uygulanan mobbingde fail bir grup değil, güçlü ve yetkili bir kişidir.

Mobbingin yerli ve yabancı literatürde yapılmış onlarca tanımı bulunmaktadır. Örneğin; Einarsen’e göre bir ya da birden fazla çalışana karşı tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan, aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına neden olan bilerek veya bilmeden yapılan hareketlere mobbing denilir.<sup>19</sup> Vandekerckhove ve Commers, mobbing kavramını; “karmaşık davranışlarla karakterize edilen, işyerinde karşılaşılan ve bir bireye karşı uygulanan zararlı davranışlar” olarak tanımlamıştır.<sup>20</sup> Diğer tanımlara göre; mobbing, örgüt içinde gerilime ve çatışmalı bir iklime yol açan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur ve bir işyerinde çalışanların, bir başka

---

<sup>16</sup> ERDEM, Mustafa Ruhan ve PARLAK, Benay, “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, TBB Dergisi, Sayı: 88, 2010, s. s.262; TINAZ/ BAYRAM/ ERGİN, s.3; YILDIZ, Selver ve KILKIŞ, İlknur, “Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, 2010, s.72.

<sup>17</sup> BOZBEL, Savaş ve PALAZ, Serap, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, TİSK Akademi, Cilt: 2, Sayı: 3, 2007, s. 1.

<sup>18</sup> CEMALOĞLU, Necati, “Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma”, Bilig, Sayı: 42, 2007, s.112.

<sup>19</sup> EINARSEN, Ståle, S. “The Nature and Causes of Bullying at Work”, International Journal of Manpower, Volume: 20, No:1/2, Einarsen, 1999, s. 17.

<sup>20</sup> Bkz. VANDEKERCKHOVE, Wim ve COMMERS, Ronald, “Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times”, Journal of Business Ethics, Volume: 45, 2003, s. 41-50.

kişiyi ya da kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri veya psikolojik şiddet uyguladıkları bir süreçtir.<sup>21</sup> Uluslararası Psikolojik Stres ve Sistematik Mobbinge Karşı Çıkanlar Birliği'ne göre, eşit veya eşit olmayan güce dayalı olarak bir kişinin sıkça, tekrarlı ve sistematik bir biçimde ayrımcılığa uğramasına mobbing denilmektedir.<sup>22</sup> Mobbing, bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladıkları ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlarıdır. Gücün bu şekilde kötüye kullanılması sonucunda, hedef seçilen kişi kendini altüst olmuş, tehdit altında, dışlanmış, aşağılanmış ve yaralanmış hisseder, öz güveni sarsılır, sahip olduğu yeteneklerinden şüphe etmeye başlar ve büyük bir stres altında kalır.<sup>23</sup> Başka bir tanıma göre; mobbing; bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.<sup>24</sup> ILO'ya göre mobbing; “bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi” şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanlardan birine karşı bir araya gelmekte ve kişiye karşı psikolojik yıldırma uygulanarak, kişi tacize maruz bırakılmaktadır. Mobbing, bireyi sosyal açıdan izole eden sürekli negatif görüşler ya da eleştiriler, ofis dedikoduları ya da yanlış bilgilerin yayılımı, sorumluluğun ve görevlerin kaldırılması gibi eylemleri kapsamaktadır.<sup>25</sup> Yargıtay HGK bir kararında öğretiyeye atıfta bulunarak bir mobbing tanımı yapmıştır. Söz konusu kararda mobbing, “işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar” olarak ifade edilmiştir.<sup>26</sup> Anılan karara göre; mobbingin bariz örnekleri, kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında

<sup>21</sup> TETİK, Semra, “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 18, 2010, s. 81.

<sup>22</sup> GROEBLINGHOFF, Dieter ve BECKER, Michael, “A Case Study of Mobbing and the Clinical Treatment of Mobbing Victims”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol: 5, No: 2, 1996, s. 277-278.

<sup>23</sup> BÜTE, Mustafa, “İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Olgusu: Erzurum'da İlaç Müessisleri Üzerinde Bir Araştırma”, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir, 21-23 Mayıs 2009, s. 559.

<sup>24</sup> DAVENPORT/ SWARTZ/ ELLIOT, s. 15.

<sup>25</sup> When Working Becomes Hazardous, World of Work: The Magazine of The ILO, No: 26, Sept./Oct. 1998, s. 6.

<sup>26</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 2012/9-1925.

yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi gibi davranışlardır. Yargıtay ve mahkeme kararlarında “bezdirme”, “yıldırma” ve “yıldırma politikası” gibi terimlere çok az rastlanılmakta, bu terimlerin kullanıldığı davalarda da mobbinge bağlı manevi tazminat talebinde bulunulmamaktadır.<sup>27</sup>

### **C. Mobbingin Amacı**

Mobbingin yaygın amacı, kurban seçilen kişiyi, kendi rızasıyla veya başka bir şekilde o işyerinden uzaklaştırmaktır.<sup>28</sup> Saldırganın temel amacı, hedef alınan kimsenin işten çıkartılması veya uzaklaştırılması ise de, tek amaç bu değildir. Amaç, mağdurun uzaklaştırılması olup, söz konusu uzaklaştırma; işten, işyerinden, işyerindeki pozisyondan veya bir kısım haklardan olabilir. İşyerinde çalışan kişiler hedef aldıkları kişinin terfi etmesini veya prim almasını ya da başka bir birime gönderilmesini sağlamak amacıyla bu kişiye karşı mobbing uygulayabilirler. Bazen işyerindeki boşalan bir üst pozisyon için bu pozisyona aday kimseler arasında rekabet çıkabilmekte ve bu rekabet mobbinge dönüşebilmektedir. Kısaca mobbingde yegâne amaç hedef alınan işçinin işten çıkartılması değildir.

### **D. Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı**

Mobbing, açık ve anlaşılır bir kavram olmakla birlikte kaynağı, sebepleri ve sonuçları yönünden bazı kavramlarla kolayca karıştırılabilmektedir. Bu durumu özellikle mobbinge bağlı tazminat istemiyle açılan iş davalarında görmek mümkündür. Mobbing, psikolojik baskı, işyeri zorbalığı (bullying), haksız takip (stalking), şiddet ve saldırganlık, örgütsel çatışma, sinizm, yabancılaştırma ve çalışma koşullarının kötüleşmesi ile kolaylıkla karıştırılabilmektedir. Çünkü mobbing sürecinde yaşananlar ile bu konulara ilişkin süreçler kısmen de olsa benzerlik göstermektedir. Mobbingin ne olduğunun daha iyi anlaşılabilmesi ve benzer kavramlardan kolaylıkla ayırt edilebilmesi için benzer kavramların açıklanmasında yarar bulunmaktadır.

#### **1) Zorbalık (Bullying)**

“Zorbalık” terimi, birçok ülkede “mobbing” kavramıyla eş anlamda kullanılsa da, her iki kavram arasında farklılıklar söz konusudur. Zorbalığın

<sup>27</sup> Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2014/36754; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2014/37868; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2014/ 20094.

<sup>28</sup> TINAZ, Pınar, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Kavram, Süreç, Tanı ve Çözüm Önerileri”, in: CHD, Yıl: 4, Sayı: 11, Aralık 2009, s. 11. (Tanı ve Çözüm Önerileri).



fiziksel olduğu kadar duygusal ve psikolojik olanı da bulunmaktadır.<sup>29</sup> Merkezi Amerika’da bulunan İşyeri Zorbalığı Enstitüsü’ne (Workplace Bullying Institute) göre zorbalık, bir veya birden fazla kimseye yönelik, sözlü taciz, tehdit, aşağılama, gözdağı verme, işe müdahale etme, işi önleme veya işin yapılmasını engelleme şeklindeki sağlığa zarar veren saldırgan davranışlardır.<sup>30</sup> Kısaca zorbalık, mağduru hedef alan ve onu kontrol altında tutmayı amaçlayan tekrar edici zararlı ve kasıtlı kötü davranışlardır.<sup>31</sup> Zorbalık (zorbalık) okulda, işyerinde, ailede, toplumda, komşulukta ve birçok yerde karşımıza çıkmaktadır.

## **2) Saldırganlık ve Şiddet**

Dünya Sağlık Örgütüne (WHO) göre şiddet; fiziksel bir gücün veya baskının kasıtlı olarak bireyin kendisine, başka birine veya bir gruba veya topluma yöneltmesi ve bunun sonucunda yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, gelişim bozukluğu veya yoksunluk durumun ortaya çıkması veya ortaya çıkma olasılığının yüksek olmasına neden olacak şekilde kullanılmasıdır.<sup>32</sup> Saldırganlık, bir başka kişiye fiziksel veya psikolojik zarar verme niyetiyle sözlü veya fiziksel davranışta bulunma<sup>33</sup> veya başkalarını inciten, zarar veren veya incitme ve zarar verme ihtimali olan davranışlar şeklinde tanımlanabilir.<sup>34</sup> İşyerindeki saldırganlık, bireylerin daha önce birlikte çalıştıkları ya da halen çalışmakta oldukları bireylere ya da kurumlara zarar verme amacıyla gerçekleştirdikleri davranışları içerir.<sup>35</sup>

## **3) İşyeri Kabalığı**

İşyeri kabalığı (workplace incivility), mobbingden ayrıldığı gibi işyeri zorbalığından da (bullying) farklı bir kavramdır. İşyerinde taciz (mobbing), saldırı (aggression, assault) ve bullying (zorbalık) konularına

<sup>29</sup> BRİDGE, Berna, Zorbalık-Mobbing: Bilinmeyen Çeşitleri ve Çözümleri, 2. Baskı, Beyaz Yayınları, İstanbul, 2010, s. 14.

<sup>30</sup> CALVIN, Dan, “Workplace Bullying Statutes And The Potential Effect On Small Business, Ohio State Entrepreneurial Business Law Journal”, Volume: 7, No:1, 2012, s.167.

<sup>31</sup> CALVIN, s. 170.

<sup>32</sup> DURSUN, Salih, “İşyeri Şiddetinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 1, Ocak, 2012, s. 106.

<sup>33</sup> ÖZEN, Yener, “Saldırganlık, Psikolojik Şiddet ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki”, Akademik Bakış Dergisi, Sayı: 35, 2013, s.2.

<sup>34</sup> TEVRÜZ, Suna, ERDEM, İnci ve BOZKURT, Tülay, Davranışlarımızdan Seçmeler: Örgütsel Yaklaşım, 3. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara, 2012, s.151.

<sup>35</sup> SOLMUŞ, Tark, İşyeri Terapisi: İş Yaşamında Kişilik ve Davranış Sorunları, Papatya Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 79.

olabildiğince ilgi gösterilmesine rağmen basit kabalığa, nezaketsizliğe, davranışlarda düşüncesizliğe, saygısızlığa ve bunların etkilerine çok az ilgi gösterilmiştir.<sup>36</sup> Bununla birlikte söz konusu kavram son dönemlerde literatürde çok popüler olmaya başlamış ve araştırmalarda daha fazla dikkat çekmiştir.<sup>37</sup> İşyeri kabalığı ile mobbing birbirine benzerlik gösterse de temel olarak birbirinden çok farklıdır. Mobbing; bir ya da birden fazla kişinin, bir kişiyi hedef alarak, kasıtlı olarak sistematik bir biçimde, ahlaki olmayan ve düşmanca davranışlarda bulunması ve bu davranışlar sonucunda kişinin savunmasız ve çaresiz bir duruma itilmesiyle işyeri kabalığı, pek çok noktada bu kavramdan farklılaşmakta ve daha genel bir davranış biçimi olarak ortaya çıkmaktadır.<sup>38</sup> Bu kavramın mobbingden ayrıldığı nokta, daha genel bir davranış biçimi olmasıdır. İşyerinde mobbing, bir veya birkaç kişiye yönelik olarak gerçekleştirilebilmekte iken, işyerinde kabalık herkese yönelik olabilmektedir.<sup>39</sup>

#### **4) İş Sürtüşmesi, Örgütsel Çatışma, Sinizm ve Yabancılaşma**

Her işyerinde çalışanların sinirlendiği, stresin doruk noktaya çıktığı o an için meslektaşına kırıcı sözlerin söylendiği, sürtüşmelerin yaşandığı anlar olabilir. Bu kısa süreli tartışma, sürtüşme anı mobbing sayılmaz. Mobbing sayılması için kasıtlı ve sistematik olarak, olaya değil kişiye odaklanmış ve uzun bir zamandan beri devam ediyor olması gerekmektedir.<sup>40</sup> İş sürtüşmesi işyeri kabalığından farklı bir kavramdır. İşyeri kabalığında işe ilişkin belli bir konu yoktur veya kabalıkta bulunan kişi belli bir konuda kaba davranmıyordur. Kabalık sürekli bir olgudur ve belli bir kişiye yönelik değildir. İş sürtüşmesi ise işyerinde bir işin yürütümü, paylaşımı veya yerine getirilmesinde yaşanan ihtilafı ilgilidir. Bazen çalışanlar yapılması istenen işin kendi işleri olmadığını veya tam tersine kendi işleri olduğunu ileri sürebilirler ya da bir işin nasıl yapılması gerektiği konusunda aralarında tartışabilirler.

<sup>36</sup> MARTIN, Roberta, “Workplace Incivility”, Allworth Juniper, Issue:7, Autumn, 2003, s. 1.

<sup>37</sup> TRUDEL, Jeannie, “Workplace Incivility: Relationship With Conflict Management Styles and Impact on Perceived Job Performance, Organizational Commitment and Turnover”, College of Education and Human Development Department of Leadership, Foundations and Human Resource Education University of Louisville, KY, August 2009, s. 2

<sup>38</sup> DELEN, Meltem Güngör, “Çalışma Hayatında İşyeri Kabalığı Olgusu”, Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, Sayı: 53, 2010, s. 46.

<sup>39</sup> ÇUKUR, Cengiz, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, ÇEİŞ, Mart, 2012, s. 37

<sup>40</sup> KAYA, Çiğdem, Cerrahi Hemşirelerinin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi ve Mobbingin Hemşirelerin Motivasyonları Üzerine Olan Etkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE, Afyonkarahisar, 2012, s. 12; ATASOY, Sağlık Sektöründe Mobbing: Sakarya İlinde Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Ebe ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2010, s. 16-17.

Örgütsel çatışma kavramı, “örgütte, iki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki kıt kaynakların paylaşılması veya faaliyetlerin tahsisi ile yine bu kişi veya gruplar arasındaki statü, amaç, değer ve algı farklılıklarından kaynaklanan anlaşmazlık ya da uyuşmazlık” şeklinde tanımlanabilir. Nasıl tanımlanmış olursa olsun, anlaşmazlık, zıtlasma, uyumsuzluk ve birbirine ters düşme çatışmanın temel unsurlarını meydana getirir. Bu unsurların esas olduğu bir ortamda taraflar, kendi çıkarlarını gerçekleştirmek veya görüşlerini hâkim kılmak çabası içine girerler.<sup>41</sup> İşyerinde veya işletmelerde çatışmalar; bir çalışanın kendi içinde, çalışanın diğer bir çalışana, bir işçinin bir gurupla ya da gurubun diğer bir grupla çatışması şeklinde görülür.<sup>42</sup> Çatışma, iki veya daha fazla kişi ya da grup arasındaki çeşitli sebeplerden doğan anlaşmazlıkları ifade etmekte, kişiliği hedef almamakta, esasen işin yapılış şekli üzerindeki fikir ayrılıklarına odaklanmaktadır. Mobbingde ise anlaşmazlığın görünümü ahlak dışı ya da kişiliğe yönelik haksız ve olumsuz davranışlar şeklinde ortaya çıkmakta, bu davranışlar süreklilik göstermekte ve sonuçları mağdur açısından ağır olmaktadır.

Sinizm; özellikle insanların gizli, açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser ve hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumu ile kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için sırf araç olarak başkalarıyla ilgilenme ve işleri idare etme eğilimi olarak açıklanmaktadır.<sup>43</sup> Bir tanıma göre örgütsel sinizm, örgüt içindeki insanların bir bölümünde bulunan, örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğuna ve adalet, içtenlik, doğruluk gibi ilkelerin örgütün çıkarlarına feda edildiğine dair bir inançtır.<sup>44</sup> Örgüt yönetimlerinin birçok hatalı ve başarısız uygulamaları neticesinde ortaya çıkan örgütsel problemler ve yaşanan kriz ve skandallar, çalışanlarda örgütlerine yönelik ciddi şekilde güvensizlik, yılma, monotonluk, tedirginlik, kuşku, yabancılaşma ve benzeri bir takım olumsuz düşünce, tutum ve davranışların gelişmesine sebebiyet vermiş; sinizm de bu olumsuz düşünce ve tutumların en yaygın

<sup>41</sup> ŞİMŞEK, M. Şerif, AKGEMCİ, Tahir ve ÇELİK, Adnan, Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, 7. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2011, s. 353; KILIÇ, Mustafa, “Örgütsel Çatışma ve Yönetimi”, in: Yönetim ve Organizasyon, Ed: Salih Güney, 2. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara, 2007, s. 104.

<sup>42</sup> ŞİMŞEK/ AKGEMCİ/ ÇELİK, s. 359.

<sup>43</sup> TOKGÖZ, Nuray ve YILMAZ, Hakan, “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 8, No: 2, 2008, s. 285.

<sup>44</sup> TOKGÖZ, Nuray, “Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, Ekim, s. 365; BEDEIAN, A.G., “Even if the Tower is Ivory, It Isn’t White: Understanding the Consequences of Faculty Cynicism”, Academy of Management Learning & Education, Volume: 6, No: 1, 2007, s.11.

görülenlerinin başında yer almıştır.<sup>45</sup> Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimse “sinik” ve bunu açıklamaya çalışan düşünce “sinizm” olarak tanımlanmaktadır.<sup>46</sup> İşe yabancılaşma, işçinin işini anlamsız bulması; örgütünde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması biçiminde tanımlanmaktadır.<sup>47</sup> İşe yabancılaşma kavramı, bu doğrultuda örgütsel sinizm kavramının sonuçlarıyla ilişkili görünmektedir.<sup>48</sup> Yabancılaşma, bazen topluma, bazen insanın kendisine, bazen de işe yabancılaşma şeklinde ortaya çıkmaktadır.<sup>49</sup>

### **5) Haksız Takip (Stalking)**

Stalking kelimesi İngilizceden gelmekte olup, bir kişinin kasıtlı ve ısrarlı bir şekilde belli bir süre takip ve taciz edilmesi, sinsice izlenmesi ve gözlenmesi anlamına gelmektedir (www.ldoceonline.com). İngilizce kökenli olan bu kavram avcılarının kendi aralarında kullandıkları argo dilinden ortaya çıkmış ve kelime olarak “ava sessizce ve dikkatlice yaklaşmak”, “avlamaya hazır halde beklemek” veya “hedefi belirlemek ve gerekli araçlarla gizli ve dikkatlice yaklaşmak” anlamında kullanılmıştır. Stalking kavramı, 1993 yılında bir adli tıpçı tarafından “bir kimsenin izni olmadığı halde obsessiv ve normal olmayan bir biçimde tehdit veya taciz edilmesi” olarak tanımlanmış ise de halen genel kabul gören bir tanım yapılmamıştır.<sup>50</sup> Bazı yazarlar

---

<sup>45</sup> Bkz. GÜL, Hasan ve AĞIRÖZ, Aliye, “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt: XIII, Sayı: II, 2011, s. 27-47.

<sup>46</sup> TOPÇU, İbrahim vd., “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliliği”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 3, 2013, s. 125; SAĞIR, Tuba ve OĞUZ, Ebru, “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi”, International Journal of Human Sciences, Volume: 9, Issue: 2, 2012, s. 1094; KÂHYA, Cem, “Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi”, Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 3, Bahar, 2013, s. 35.

<sup>47</sup> FETTAHLIOĞLU, Tamara, Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Kahramanmaraş Sütcü İmam Üniversitesi SBE, Yüksek Lisan Tezi, Kahramanmaraş, 2012, s. 32 vd.

<sup>48</sup> YILDIZ, Kaya, AKGÜN, Nuri ve YILDIZ, Sevilay, “İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki”, The Journal of Academic Social Science Studies, Volume: 6, Issue: 6, Haziran, 2013, s. 1263-1264.

<sup>49</sup> FETTAHLIOĞLU, s. 31.

<sup>50</sup> ÜNVER, Yener, “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri”, CHD, Yıl: 4, Sayı: 11, Aralık 2009, s.10.

“stalking” kelimesini “saplantılı takip”<sup>51</sup> bazıları da “ısrarlı takip”<sup>52</sup> olarak kullanmaktadır. Bu kavram, bir kimsenin sosyal yaşamında tek yönlü iletişim ve asimetrik bir ilişki kurmaya çalışması, bunu yaparken de ilişki ve iletişim kurmaya çalıştığı kişiye psikolojik olarak kasıtlı şekilde zarar vermesi ve ancak bunu saplantılı bir hale getirmesidir.<sup>53</sup> Diğer bir ifadeyle stalking, bir kişinin, bir başka kişiyi, belli bir süre ve tekrarlanan davranışlarla hukuka aykırı olarak ısrarla takip ve taciz etmesi anlamına gelir.<sup>54</sup> Kısaca stalking, bir insanın diğerine karşı ruhsal ve psikolojik açıdan kasıtlı şekilde zarar verici ve rahatsız edici bir dizi davranışta bulunmasıdır.

Örneğin; sürekli telefon etme, mektup yazma, e-posta gönderme, not bırakma, izleme, takip etme, kontrol etme, eve veya ofiste çalışma odasına girme, çiçek veya benzeri hediyeler gönderme, iş girişinde ya da çıkışında bekleme, asılsız dedikodular yayma ve hatta şiddet uygulamaları birer stalking olarak ortaya çıkmaktadır.<sup>55</sup> Mağdur, söz konusu davranışlarda adeta terörize edilmekte, hayatının birçok anı fail tarafından çekilmez hale getirilmektedir. Öyle ki mağdur ilerleyen süreç içinde evinde veya yalnız kaldığı yerlerde bile her an bir telefon alacak veya faili karşısında bulacak gibi tedirgin olmaktadır.

## **6) Psikolojik Baskı**

Mobbing ile en çok karıştırılan ve çoğu zaman da birlikte kullanılan kavram “psikolojik baskı”dır. İnsanların düşünce, davranış ve iradeleri üzerindeki her zorlayıcı ve baskılayıcı söz, tutum, hukuki tasarruf ve davranış psikolojik baskı teşkil edebilir. Mobbingde de kişinin psikolojisi, duygu, düşünce ve ruhsal yapısı üzerinde manevi bir baskı söz konusudur. Ancak mobbingde bu durum uzun süreli, sık sık tekrarlanan, belli bir amaca yönelik olan sistemli bir harekettir. Psikolojik baskıda sistematik ve sürekli haksızlık veya olumsuzluk yoktur. Çalışana, “Ya istifa edersin ya da senin hakkında hırsızlıktan soruşturma açar ve öyle işten çıkartırım” ya da “Ya diğer ildeki büroda çalışmayı kabul edersin ya da çıkarsın” demek birer psikolojik baskıdır. Çalışan sürekli soruşturmalara maruz bırakılıyor veya sürekli yeri

<sup>51</sup> BAĞ, Beyhan, “Bir Şiddet Türü Olarak Saplantılı Takip Etme Hali”, ZfWT Vol. 4, No. 1, 2012, s. 165.

<sup>52</sup> TÜRKMEN, Ahmet, “Yeni Bir Hukuki Olgu Olarak İsrarlı Takip ve Taciz (Stalking) ve Bunun Türk Medeni Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, DEÜHFD, Cilt: 11, Özel Sayı, 2009, s. 1387.

<sup>53</sup> TAŞKIN, Ahmet, “İşyerinde Mobbing ve Mobbing Benzeri Davranışlar”, Yargıtay Dergisi, Cilt: 39, Sayı: 3, Temmuz 2013, s.156.

<sup>54</sup> TÜRKMEN, s. 1387.

<sup>55</sup> TÜRKMEN, s.1390.

değiştiriliyorsa ve bu durum bitecek gibi görülüyorsa mobbingden söz edilir. Bazen işyerinde bir veya birkaç işçiye yönelik psikolojik baskı olabileceği gibi tüm işçilere yönelik baskı da olabilir. Örneğin, yetişmesi gereken siparişlerin zamanında teslimi için işçilere daha fazla ve daha özenle çalışmalarını aksi takdirde pirim ödemesinin yapılmayacağını söylemek ve adeta onlara nefes aldirmamak hem stres nedeni hem de bir psikolojik baskıdır. Birçok iş davasında işveren tarafından işçiler üzerinde psikolojik baskı yapıldığı iddia edilmekte, ancak çoğu iddialar soyut kalıp ispatlanamamaktadır.<sup>56</sup> Mahkeme tarafından psikolojik baskının varlığı kabul edilse de bu husus mobbing olarak değerlendirilmemektedir. Çünkü her mobbing de psikolojik taciz bulursa da her psikolojik baskı mobbing oluşturmamaktadır.

### **7) Çalışma Şartlarının Kötüleşmesi ve Yönetim Hakkının İstismarı**

Genellikle işçiler çalışma şartlarının işyeri uygulaması olarak ağırlaştırılmasını ya da kötüleşmesini psikolojik baskı ve mobbing olarak görebilmektedir. Örneğin, İzmir 6. İş Mahkemesi; kendi görev tanımı haricinde birçok işi yapmak zorunda bırakıldığını, normal şartlar altında çalışması gereken saatler dışında gece 00.00 ve 02.00 sularına kadar çalıştırıldığını, hafta sonları fazla mesai yaptırıldığını, tüm bunlara rağmen maaşına zam dahi yapılmadığını, işe başlama öncesinde lojman sözü verilmesine rağmen bu sözün tutulmadığını, kirli ve rahat olmayan alelade odalarda kalmaya zorlandığını beyanla mobbinge maruz kaldığını ileri süren bir işçinin mobbing iddiasını yerinde görmemiş<sup>57</sup> ve bu yönde vermiş olduğu karar Yargıtayca da onanmıştır.<sup>58</sup> Yine bir davada; bir başka işverene devredilen bir otelde yeni işveren yeni yönetim oluşturmaya çalışmış, verim alamadığı bazı işçilerle sorun yaşamış, bazılarının işten ayrılması için ikale yoluna gitmiş, yoğun ve stresli ortamın neden olduğu olumsuzluklar yüzünden işten çıkan bir işçi mobbing iddiasıyla manevi tazminat davası açmış, yerel mahkeme koşulları oluşmadığı gerekçesiyle mobbing iddiasını reddetmiş<sup>59</sup> ve bu karar Yargıtay tarafından onanmıştır.<sup>60</sup> Yönetim hakkının kötüye kullanımı veya çalışma şartlarının kötüleşmesi bir işçiye yönelik ise ve bu durum belirli aralıklarla sürekli tekrarlanıyorsa mobbingden söz edilebilir. Çalışma koşullarının kötüleşmesi iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshedilme nedenidir.

<sup>56</sup> Bkz. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2013/949.

<sup>57</sup> Bkz. İzmir 6. İş Mahkemesi, E: 2011/828.

<sup>58</sup> Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2012/33378

<sup>59</sup> Bkz. İzmir 6. İş Mahkemesi, E: 2011/828.

<sup>60</sup> Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2012/33373; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2012/33374; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2012/33375.

## E. Mobbingin Görülme Sıklığı

İşyerlerinde Mobbingin Önlenmesi kapsamında 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi 19.03.2011 tarih ve 27879 nolu sayı ile Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Genelgenin 4. Maddesi gereği Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezine 15 Kasım 2010 – 31 Aralık 2012 tarihleri arasında 5.007.377 çağrı gelmiştir. 2012 yılında ise, 2011 yılına göre çağrı sayısında % 61'lik bir artış gerçekleşmiştir. 2012 yılında ALO 170'e gelen 3.015.944 çağrının %89,36'ına karşılık gelen 2.695.198'i karşılanmıştır. 19.03.2011 - 31.12.2012 tarihleri arasında toplam 4.851 adet mobbing ile ilgili çağrı alınmıştır. Çağrılarının % 65'i özel sektör çalışanlarından (3.131); % 35'i ise kamu sektörü çalışanlarından (1.720) gelmiştir. 2.626 çağrı (% 54) erkeklerden, 2.225 çağrı (% 46) ise bayanlardan gelmiştir. Mobbing şikâyeti ile çağrı merkezini arayan özel sektörler ve arama sayısı şöyledir: Sanayi sektörü 495, mağaza, restoran ve market sektörü 320, özel sağlık kuruluşları 189, turizm işletmeleri 153, belediye taşeron firma çalışanları 126, hizmet sektörü 107, inşaat sektörü 103, bankacılık 102 ve iletişim hizmetleri 74 (www.csgeb.gov.tr). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından kurulan mobbing hattına binlerce şikâyet gelmesine karşın bunlardan çok azı dava konusu edilmekte, açılan davalardan da çok azı ispatlanmaktadır. Örneğin, 2010-2015 yılları arasında mobbing iddiası içeren 221 davadan sadece 54'ünde manevi tazminat talebinde bulunulmuş, bunlardan da yalnızca 11'i manevi tazminat talebinin kabulü ile sonuçlanmıştır.<sup>61</sup> Binlerce mobbing mağduru olduğu halde bunlardan yüzlercesi dava açıyor, dava açanlardan çok azı mobbing nedeniyle manevi tazminat talebinde bulunuyor ve talepte bulunanlardan çok azı lehine manevi tazminata hükmediliyorsa bu durum ciddi anlamda ispat sorunu olduğunu göstermektedir. Çünkü mobbing çoğunlukla gizli ve sinsice yürütüldüğü ve mağdur tarafından delil temin edilmesinde güçlük bulunduğu için ispatlanması zor olan bir konudur.

## II. HUKUKTA İSPAT

### A. İspat Kavramı

Sözlükte ispat kelimesi, “bir şeyi açıklığa kavuşturma, güvenilir, sağlam şeyi ikame etme, gerekli delilleri sağlama, bir hak veya vakıanın gerçekliğini

<sup>61</sup> Söz konusu bilgi UYAP (Ulusal Yargı Ağı Projesi) veri tabanından yapılan karar sorgulaması sonucu elde edilmiştir.

delillerle ortaya koyma” anlamlarına gelir.<sup>62</sup> Hukukta ispat, bir davada ileri sürülen iddia ve müdafaaların doğruluğuna, gerçeği yansıttıklarına hâkimi inandırma işidir.<sup>63</sup> Türk hukukunda da ispat faaliyetinin hedefi olarak makul, ortalama bir kişinin ikna edilmesi (objektifleştirme teorisi) veya mutlak anlamda objektif gerçeğin bulunması (objektif teori) yerine; hâkimin ikna edilmesidir.<sup>64</sup>

Hâkimin inandırılması ise delillerle olur.<sup>65</sup> Yani ispatın yegâne vasıtası delillerdir. Delile rağmen yorum ve kanuna rağmen hüküm olamaz. Hâkim; delilleri, maddi olguları ve kanunu yorumlayarak bir hüküm verir. Toplum hayatında insanlar arasında meydana gelen anlaşmazlıkların çoğunluğunun çözümü için yargıya başvurulmaktadır. Anlaşmazlıkların, ihtilaf konusu olan hak ve olayların adalet sınırları dâhilinde incelenerek saptanması ve çözüme kavuşturulmaları için, iddia konusu olan şeylerin ispat edilmesi gerekir. Bir hak hakikatte var olsa bile, hakkın varlığı ihtilaf halinde ispat olunmadığı takdirde, o hak elde edilemez. Dolayısıyla hakkın varlık ve sübutunun objektif hale gelebilmesi, herkes tarafından tanınıp, devletin ilgili kurumları vasıtasıyla sahibine verilebilmesi onun ispat edilmesine bağlıdır.

Herhangi bir hukuk normunun uygulanması, o normla düzenlenen olumlu veya olumsuz olayın somut olarak gerçekleşmiş bulunmasına bağlıdır. Yani hukuk kuralının soyut olarak düzenlediği ve bir hukuki sonuç bağladığı olaylar, somut olarak gerçekleşmiş bulunmadıkça o kural uygulanamaz ve öngörülen hukuki sonuç doğmaz.<sup>66</sup> Usul hukukunda kural olarak mahkemenin pasifliği ilkesi nedeniyle, hukuki sonucun doğumunu ileri süren tarafın iddiasını somut olayda ispatı gerekir, işte ispat, dava konusu hakkın veya buna karşı yapılan savunmanın dayandığı vakıaların var olup olmadığı hakkında mahkemeye kanaat verilmesi işlemi veya ikna faaliyetidir. Dava konusu hakkın ve buna karşı yapılan savunmanın dayandığı vakıaların var olup olmadıkları hakkında

<sup>62</sup> TENER, Feyza, İslâm Hukukunda Hâkimin Takdir Yetkisi Bağlamında Kendi Bilgisiyle Hüküm Vermesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006, s. 13.

<sup>63</sup> YILMAZ, Ejder, Hukuk Sözlüğü, Ankara, 2002, s. 575; ALBAYRAK, Hakan, Yaklaşık İspat, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya, 2012, s. 5; Bkz. KURU, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, 6. Baskı, Demir Demir Yayıncılık, İstanbul 2001, s. 1966.

<sup>64</sup> Bkz. ATALAY, Oğuz, Medenî Usul Hukukunda Menfî Vakıaların İspatı, İzmir, 2001, s. 41.

<sup>65</sup> KARAMAN, Hayreddin, Ana Hatlarıyla İslâm Hukuku-Giriş ve Amme Hukuku-, Acar Matbaacılık, İstanbul 1987, I/330; Fahrettin Atar, İslâm Adliye Teşkilatı, Gaye Matbaası, Ankara 1979, s.190.

<sup>66</sup> TAŞPINAR, Sema, “Fiili Karinelerin İspat Yükünün Dağılımındaki Rolü”, AÜHFD, Cilt: 45, Sayı: 1-4, 1996, s. 543.



mahkemeye kanaat verilmesi işlemine ispat denir. Kısaca ispat, bir vakianın doğruluğuna hâkimi inandırmaktır.<sup>67</sup> Yargılamada ispat hakkı, Anayasa'nın 36. maddesi uyarınca temel haklardandır. Anayasa'ya göre, "Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir." Benzer düzenleme 6100 sayılı HMK'nın 189. maddesinde de yer almaktadır. Dava konusu hakkın ve buna karşı yapılan savunmanın dayandığı vakıaların var olup olmadığı hakkında mahkemeye kanaat verilmesi işlemine ispat denir.<sup>68</sup> İspat, dava konusu hakkın veya buna karşı yapılan savunmanın dayandığı vakıaların var olup olmadığı hakkında mahkemeye kanaat verilmesi işlemi veya ikna faaliyetidir.

İspat hukukunda karinelerin yeri büyüktür. Sözlük anlamıyla karine; karışık bir iş veya meselenin anlaşılmasına ve çözümlenebilmesine yarayan iz, ipucu; bir durumun anlaşılmasına yardım eden hal ve belirtidir. Karineler, bir hukuki durumun aydınlanması, bir hukuki görüşe güvenin korunması veya muamele hayatının özel gereklerinin karşılanması şeklinde bir ispat zorunluluğunu kaldırması yahut kurumların varlığının korunması gibi çeşitli amaçlara hizmet eder.<sup>69</sup> Kanuni karine, belli bir olaydan belli olmayan olay için kanun tarafından çıkarılan sonuçlardır.<sup>70</sup> Doktrinde kanuni karineler, kendi içlerinde aksinin ispat edilip edilememesine göre veya bir hakkı, olayı göstermelerine göre çeşitli ayrımlara tabi tutulmaktadır. Bunlardan birisi karinelerin aksi ispat edilemeyenlerinin kesin, diğerlerinin adi karine sayılması şeklindedir. Diğer bir ayırım ise karineleri hak karineleri ve olay karineleri şeklinde ayırmaktadır.<sup>71</sup>

Delilsiz bir hüküm olmayacağı gibi delile rağmen adil bir hüküm de kurulamaz. Çünkü medeni usul hukukunda yargılamanın amacı ceza yargılamasında olduğu gibi "maddi gerçeğe" ulaşmaktır.<sup>72</sup> Bununla birlikte medeni yargılamada maddi gerçeğe ulaşma mutlak anlam taşımaz. Taraflardan

<sup>67</sup> TAŞPINAR, s. 543; Bkz. KURU, Baki, ARSLAN, Ramazan ve YILMAZ, Ejder, Medeni Usul Hukuku, 22. Bası, Ankara 2012, s. 357; Bkz. ATALAY, s. 5.

<sup>68</sup> GÜMAN, Nihat, "Medeni Yargılama Hukuku Açısından Taciz", CHD, Yıl: 4, Sayı: 11, Aralık 2009, s. 202.

<sup>69</sup> KOÇHİSARLIOĞLU, Cengiz, "Karine ve Borçlar Kanununun 96. Maddesindeki Kusur Karinesi", Yargıtay Dergisi, Cilt: 10, Temmuz, Sayı: 3, 1984, s. 272-273.

<sup>70</sup> UMAR, Bilge ve YILMAZ, Ejder, İspat Yükü, İstanbul, 1980, s. 165.

<sup>71</sup> TAŞPINAR, s. 544.

<sup>72</sup> PEKCANİTEZ, Hakan, ATALAY, Oğuz ve ÖZEKES, Muhammet, Medeni Usul Hukuku, 13. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, s. 47.

birisi ileri sürdüğü delili pek ala geri çekebilir. Vazgeçilen delili hâkim değerlendiremez. Oysa ceza yargılamasında hukuka uygun olan her delil değerlendirilir ve hükme esas alınabilir. Taraflardan biri, dayandığı vakıaların doğru olduğunu veya karşı tarafın dayandığı vakıaların doğru olmadığını ispat ederek davayı kazanır veya reddini sağlayabilir.<sup>73</sup> Yargılamanın başında iddia edilen ve devamında ispatına çalışılan gerçeğe ulaşmak, mahkemenin değerlendirme, yorum ve takdiri ile mümkündür. Bu kapsamda mahkemeyi hükme götürücü bir kanaatin oluşabilmesi için tarafların, iddia ve savunmalarının temelini teşkil eden maddi olguların yanı sıra bu olguların dayandığı delilleri de mahkemeye sunmaları gerekmektedir.<sup>74</sup> Bugün için medeni usul hukukunda “taraflarca getirilme ilkesi” geçerli olduğundan dava malzemeleri, taraflarca toplanır ve mahkemeye sunulur. Dolayısıyla taraflarca ileri sürülmeyen olguların ve delillerin mahkemece kendiliğinden araştırılması mümkün değildir.<sup>75</sup>

## **B. İspatın ve Delilin Konusu**

İspatın konusunu tarafların üzerinde anlaşamadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek çekişmeli vakıalar oluşturur ve bu vakıaların ispatı için delil gösterilir (HMK, m. 187/1). Bir taraf, ancak kendi dayandığı vakıaların doğru olduğunu veya karşı tarafın dayandığı vakıaların gerçek olmadığını ispat ederek davayı kazanır ve hakkında açılan davanın reddini sağlayabilir.<sup>76</sup> Bu nedenle hukuksal açıdan haklı olmak değil, ispat etmek önemlidir. Hâkim, özellikle bu çerçevedeki ilk ve en önemli tespiti ön inceleme aşamasında yapmış olmalıdır (HMK, m. 137, 140). Herkesçe bilinen vakıalar (malum ve maruf vakıalar) ile ikrar edilmiş vakıalar çekişmeli sayılmaz (HMK, m. 187/2). Delilin konusu maddi vakılardır.<sup>77</sup> Bir maddi vakıanın ispatlanması da ancak delil ile olur. Dolayısıyla hukuk normları ispatın konusu dışında kalır. Çünkü hâkim, Türk hukukunu resen uygular (HMK, m. 33). İleri sürülen ve ispatına çalışılan maddi vakıaların hukuki nitelendirilmesi ve uygulanacak olan hukuk normunun belirlenmesi hâkimin görevine girmektedir.

<sup>73</sup> KURU, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, 6. Baskı, Demir Demir Yayıncılık, İstanbul, 2001, s. 1966.

<sup>74</sup> ÖCAL, Bahar, “Roma Medeni Usul Hukukunda Yargıcın Delilleri Takdiri”, AÜHFD, Cilt: 60, Sayı: 3, 2011, s.525.

<sup>75</sup> KURT, Nesibe, “Medeni Yargılama Hukukunda Doğrudan Doğrualık İlkesi”, Prof. Dr. Bilge Öztan’a Armağan, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2008, s. 603; ÖCAL, s. 525.

<sup>76</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, s. 357.

<sup>77</sup> KURU, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, 6. Baskı, Demir Demir Yayıncılık, İstanbul, 2001, s. 1967.

İspatı gereken olaylar müspet (olumlu) vakıalar olabileceği gibi, menfi (olumsuz) vakıalar da olabilir. Özellikle yer ve zaman yönünden belirli olmayan olumsuz vakıaların ispatı neredeyse imkânsızdır. Bu imkânsızlığın aşılabilmesi için, ispat ölçüsünün yaklaşık ispat olarak kabulü, karşı tarafa açıklama ödevi kapsamında savunmasını somutlaştırma yükü yüklenerek menfi vakıanın belirli hale getirilmesi, karşı delil ikame yükü yüklenmesi ve isticvaba davet edilmesi imkânlarından yararlanılabilir.<sup>78</sup> Eğer yasa bir tarafın iddia ettiği olaylara doğrudan veya dolaylı olarak hiçbir sonuç bağlamamış veya ileri sürülen istemle ilgili olarak hiçbir sonuç öngörmemiş ise bu olayların ispatına gerek yoktur. Ancak bir delilin güvenilirliği hususunda hâkimde kanaat uyandırmak için gerekirse yardımcı olayların ispatı olanağı saklıdır.<sup>79</sup> Hâkim yargılamada tarafların ileri sürdükleri vakıaları ve delilleri bir süzgeçten geçirerek davanın çözümü için gerekli olmayanları inceleme konusu yapmayacaktır. Bu ayıklama gereksiz yere davanın uzamasının önüne geçilmesi açısından da önem taşımaktadır.<sup>80</sup> Taraflardan birinin ileri sürdüğü olaylara karşı diğer tarafın sessiz kalması davaya konu vakıayı çekişmesiz hale getirmez. Çünkü susmak, ikrar etmek anlamına gelmez. Türk hukukunda sükûtun zimni bir irade açıklaması veya örneğin bir ikrar olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Genel hükümler uyarınca, ileri sürülen olaya karşı diğer tarafın sessiz kalması halinde bile o olayın ispatı aranmaktadır.<sup>81</sup> Nitekim HMK'nın 128. maddesine göre “Süresi içinde cevap dilekçesi vermemiş olan davalı, davacının dava dilekçesinde ileri sürdüğü vakıaların tamamını inkâr etmiş sayılır.”

İspatın konusu, bir davada ileri sürülen ve taraflar arasında çekişmeli olan olaylardır.<sup>82</sup> Dolayısıyla, taraflar arasında çekişmeli olmayan hususlar için delil gösterilmesine gerek yoktur.<sup>83</sup> Örneğin, taraflarca anlaşmaya varılan veya taraflarca ikrar edilen bir konu hakkında delil ibraz edilmez. İspatın konusunu tarafların üzerinde anlaşamadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek çekişmeli vakıalar oluşturur ve bu vakıaların ispatı için delil

<sup>78</sup> TIĞLI, Hüseyin, “HMK Hükümleri Çerçevesinde İspat Yükü”, Adalet Dergisi, Sayı: 43, 2012, s. 242.

<sup>79</sup> UMAR, s. 19.

<sup>80</sup> TIĞLI, s. 245.

<sup>81</sup> UMAR, s. 26.

<sup>82</sup> BAŞÖZEN, Ahmet, “Tıbbi Müdahaleden Kaynaklanan Tazminat Davalarında İspat Sorunları”, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, Sayı: 119, Ocak 2012, s. 4. (İspat Sorunları)

<sup>83</sup> KURU, s. 1968.

gösterilir. (HMK, m. 187) Varlığı aşikâr olan veya herkes ya da birçok insan tarafından bilinen maruf ve meşhur vakıaların ispatına gerek yoktur. Bundan başka mahkeme, bir delil ikamesi talebini yalnızca inceleme konusu vakıanın aşikâr olduğu gerekçesiyle değil, bunun yanında ispat gözleminin mefhumu muhalifinden aşikâr olduğu gerekçesiyle de reddedebilir.<sup>84</sup>

### **C. İspat Şekilleri**

Taraflar gerek kendi iddialarını ve gerekse karşı tarafın iddialarına karşı savunmalarını çeşitli şekillerde gerçekleştirir.

#### **1) Tam İspat ve Yaklaşık İspat**

Tam ispat, klasik anlamda davalardaki maddi vakıaların ispatında kullanılır. Davacı ve davalının iddia ve savunmalarını dayandırdığı vakıaların ispatı, deliller vasıtası ile gerçekleşir. Bir davada taraflar iddia etmiş oldukları hususları, kanunun izin vermiş olduğu bütün delillere dayanarak ispat etmeye çalışırlar. Bu ispat faaliyeti esnasında mümkün olan bütün delillerin incelenmesinden sonra oluşan kanaat ise tam kanaat olacaktır. Bir davada ise, kural olarak, kanuni sınırlar ve mantık kuralları içerisinde bütün deliller incelenir. Bütün delillerin incelenmesi nedeniyle yapılan ispat faaliyetinin adı tam ispattır ve bunun sonucunda oluşan kanaat ise tam kanaattir.<sup>85</sup> Muhakeme ilkelerinin egemen olduğu medeni hukuk usulünde yalnızca tartışmalı vakıaların ispata muhtaçlığı söz konusu olduğu halde, ceza muhakemesinde çarpıcı bir ilke olarak bir mahkemenin kararına ilişkin bütün önemli vakıaların herhangi bir biçimde ispat edilmek zorunda oldukları ilkesi geçerlidir.<sup>86</sup>

Tam kanaat, maddi vakıanın yüzde yüz kanıtlanması anlamına gelmez. Ceza yargılamasından farklı olarak hukuk yargılamasında şüphenin yüzde yüz giderilmesi diye bir ilke yoktur. Ceza yargılamasında, maddi vakıanın gerçekleşip gerçekleşmediği konusunda hâkimde yüzde birlik şüphe bile “şüpheden sanık yararlanır” ilkesi gereğince mahkûmiyete engel olur. Bununla birlikte hukuk yargılamasında bu derece kesin bir kanaat gerekli değildir. Bu kanaat bazen %51’lik bir oran bile olabilir. İş hukukunda bunun yasal ve içtihadî örnekleri çoktur. Yargıtay tarafından sıklıkla uygulanan “İşçi lehine yorum”, “feshin son çare olması” ve “hayatın olağan akışı” gibi ilkeler hüküm için tam ispatın aranmadığını göstermektedir.

---

<sup>84</sup> ROXIN, s. 268.

<sup>85</sup> ALBAYRAK, Hakan, Yaklaşık İspat, Yayınlanmış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya, 2012, s. 8.

<sup>86</sup> ROXIN, s. 267.

Davacı ve davalının iddia ve savunmalarını dayandırdığı vakıaların ispatı deliller vasıtası ile gerçekleşir. Bir davada taraflar iddia etmiş oldukları hususları, kanunun izin vermiş olduğu bütün delillere dayanarak ispat etmeye çalışırlar. Bir davada kural olarak, kanuni sınırlar ve mantık kuralları içerisinde bütün deliller incelenir. Bütün delillerin incelenmesi nedeniyle yapılan ispat faaliyetinin adı tam ispattır ve bunun neticesinde oluşan kanaat ise tam kanaattir.<sup>87</sup> Hukuk muhakemesinde tam ispatın aranmadığı durumlar da vardır. Örneğin, daha önce doktrin tarafından kabul edilen yaklaşık ispat kavramı, 6100 sayılı HMK'nın 390. maddesi ile birlikte hukukumuzda girmiştir. Bu maddenin üçüncü fıkrasına göre “tedbir talep eden taraf, dilekçesinde dayandığı tedbir sebebini ve türünü açıkça belirtmek ve davanın esası yönünden kendisinin haklılığını yaklaşık olarak ispat etmek zorundadır”. Görüldüğü gibi kanun koyucu bilinçli bir tercih ile ihtiyati tedbirlerde ispat ölçüsü konusunda “yaklaşık ispat” kavramını tercih etmiştir. Yaklaşık ispat temel olarak tam ispata göre düşük dereceli bir ispat faaliyeti olarak kabul edilir.<sup>88</sup>

Yargıtay HGK'nın bir kararına göre, “...işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir...”.<sup>89</sup> Dolayısıyla Yargıtay'a göre davacı işçinin iddiaları tutarlı olmak, iş, işyeri, tanık beyanları veya diğer delillerle çelişmemek koşuluyla yaklaşık bir delille ispat edilmiş sayılacaktır. Mobbinge mücadelede davacı işçinin ortaya koyduğu emareler ve yaklaşık bir ispatı yeterli sayılmalıdır. Mobbingin varlığı için şüpheden uzak kesin delilleri aramak işçi lehine yorum ve işçinin korunması ilkeleri ile de bağdaşmayacaktır. Bir görüşe göre yaklaşık ispat, hâkimde bir olgunun ispatı konusunda, tam bir kanaat uyandırılmasına gerek duyulmayan, gerekçelendirilmiş bir iddiadan daha fazla, fakat tam ispattan daha az bir ispat noktasını ifade ederken<sup>90</sup> diğer bir görüşe göre, vakıaların doğruluğunun ihtimal dâhilinde gösterilmesidir.<sup>91</sup> Bir görüşe göre,

<sup>87</sup> ALBAYRAK, Hakan ve YUVALI, Ertuğrul, “İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, İSGHD, Cilt: 9, Sayı: 34, 2012s. 78.

<sup>88</sup> ALBAYRAK/ YUVALI, s. 78.

<sup>89</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 2012/9-1925.

<sup>90</sup> PEKCANITEZ, Hakan, ATALAY, Oğuz ve ÖZEKES, Muhammet, Medeni Usul Hukuku, 13. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 574.

<sup>91</sup> KARSLI, Abdurrahman, Medeni Muhakeme Hukuku, 3. Baskı, Alternatif Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 562.

iddia edilen olayın doğruluğu muhtemel görülmekle birlikte, doğru olma ihtimalinin, doğru olmama ihtimaline göre daha ağır basması;<sup>92</sup> bir başka görüşe göre de, hâkimin, resen yemin teklif ettiği durumun bir üst derecesi, tam ispatın bir alt derecesi şeklinde ortaya çıkan ispat biçimidir.<sup>93</sup> Yaklaşık ispat, niteliği itibari ile dava olmayan, mahkemeden bir takım usuli taleplerin kabul edilmesinde incelenmesi gereken maddi şartların ispatında kullanılan bir yöntemdir<sup>94</sup> geçici hukuki himaye tedbirleri, hâkimin reddi, belgelerin ibrazı talebi, delil tespiti talebi gibi dava olmayan yalnızca mahkemeden davanın ilerlemesini sağlayıcı usuli işlemler kategorisine giren maddi anlamda kesin hüküm teşkil etmeye elverişli olmayan usuli taleplerin kabulü için verilen ara kararlarda kullanılır. Dikkat edilirse verilen örneklerde uyumsuzluğun esasını çözecek bir karar verilmez. Çünkü dava niteliğinde değildir. Dava niteliğinde olmadıklarından yaklaşık kanaat yeterlidir. Yaklaşık kanaat için ise bütün deliller incelenmeyebilir. Alman hukukunda yaklaşık ispat durumunda yalnızca hemen getirilmesi mümkün delillerin incelenmesi mümkündür. Amaçlanan şey yalnızca usuli talebin kabul veya reddi ile davaya devam edilerek, o usuli talep nedeniyle davanın geciktirilmesinin önlenmesidir. Yaklaşık ispat durumunda, taraflar arasındaki sübjektif hak ihlaline ilişkin çekişmeyi sonsuza kadar çözücü mahiyette bir karar verilemez. Çünkü yaklaşık ispatın konusu sübjektif hak uyuşmazlığı değil usuli taleplerdeki maddi vakıaların ispatıdır.<sup>95</sup>

Yaklaşık ispatta hâkim, ispat edilmek istenen olayı muhtemel görmelidir. Diğer bir ifadeyle, iddia edilen olayın doğru olma ihtimali, doğru olmama ihtimaline göre ağır basmalıdır. Ancak iddia edilen olayın yanlış olma ihtimali de, göz ardı edilmemelidir. Yaklaşık ispat, hâkimin çoğu kez acele karar vermesi gereken haller ile delil gösterilmesinin oldukça zor olduğu ve bu sebeple de kesin ispatın beklenemeyeceği hallerde dikkate alınan ispat ölçüsüdür.<sup>96</sup> Mobbing olgusu da hakkaniyetli ve adil bir yargılama ve hüküm için yaklaşık ispatı gerekli kılmaktadır. Çünkü mobbingin birçok türünde, işveren karşısında çok daha zayıf konumda olan ve delil bulma ya da getirme konusunda işverene oranla çok daha az imkâna sahip bulunan işçi söz konusudur.

---

<sup>92</sup> Bkz. PEKCANITEZ/ ATALAY/ ÖZEKES, s. 574-575.

<sup>93</sup> RÜZGARESEN, Cumhur, “İflâs Hukukunda Borcun Ödenmeme Tehlikesi ve Başvuru Yolları”, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, Sayı: 110, Nisan 2011, s. 1-24.

<sup>94</sup> ALBAYRAK, s. 8.

<sup>95</sup> ALBAYRAK, s. 8-9.

<sup>96</sup> BAŞÖZEN, İspat Sorunları, s. 9.

Mobbingde ispatın konusu, iddia edilen maddi vakıaların ve bunların sonunda zararın meydana gelip gelmediği, zarar oluşmuş ise bunun mobbing teşkil eden eylemlerle ilgisinin bulunup bulunmadığıdır. Uğradığı mobbing nedeniyle stres, anksiyete ve kaygı bozukluğu yaşayan bir kimse bu rahatsızlığını mobbinge bağlayabilir. Benzer şekilde karşı taraf da bu rahatsızlığın davacının aile içi sorunları nedeniyle meydana geldiğini ileri sürebilir. Mobbing iddiaları tanık ve belge gibi delillerle ispat edilmese bile kendi içinde tutarlı ve hayatın olağan akışına uygun ise hastalığın mobbing nedeniyle meydana geldiğinin kabulü hakkaniyete daha uygundur.

## **2) İspat Kolaylığı**

Bir konunun özelliği icabı ispatı ne kadar zor ise yargılamada ispat yükünün o ölçüde hafifletilmesi ya da kolaylaştırılması gerekir. Hiçbir ayırım yapmadan her konuda yargılamanın taraflarından aynı derecede ispat derecesini beklemek hakkaniyete ve adalete aykırıdır. Bu durum silahların eşitliği ilkesiyle de bağdaşmaz. Kollhosser'e göre Alman Medeni Usul Kanununda ispat ölçüsü, hâkime somut iddianın dayandırıldığı vakıaların gerçekleştiğinin ne kadar muhtemel olduğunu ve hâkimin kanaat tesisi için ihtimalin yeterli olup olmadığı, taktiren tespit hakkı verir. Bu çerçevede ispat ölçüsünün temeli, hâkimin delilleri değerlendirme ilkesine dayanır.<sup>97</sup> Mobbing, çoğunlukla gizli ve sinsice yürütüldüğü ve genellikle de işveren veya vekili tarafından uygulandığı için mağdur tarafından delil bulunması zordur. Bir kere hali hazırda çalışan işçilerin işveren aleyhine tanıklık yapması hayatın olağan akışına da aykırıdır. İşveren, işyerinde kamera ile giriş ve çıkış kayıtlarını kendisi tutmakta, mahkemeden istenilmesi durumunda da ibrazdan kaçınabilmektedir. İşçi kendi lehine delil oluştururken geniş imkânlarla sahip değildir. İşveren mobbing eylemini bizzat değil de işçileri vasıtasıyla uyguluyorsa ispat veya delil bulma çok daha zordur. Bu durumda ispat kolaylığı ve yaklaşık ispat gibi usul hukukuna ilişkin kavramlar fırsat eşitsizliğini gidermektedir.

Mobbinge mücadele edilebilmesi, işveren karşısında oldukça zayıf konumda olan işçinin gerek işverene ve gerekse onun adına hareket eden vekilleri ile işyerindeki sayı ve sıfat yönüyle güçlü olan kişilere karşı korunabilmesi, işyerinde mobbinge ilişkin haksızlıkların önlenmesi ve yargılama sırasında doğrunun bulunarak adaletin sağlanması için mobbing davalarında ispatın kolaylaştırılması zorunludur. Diğer bir ifadeyle mobbing

<sup>97</sup> BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 116.

davalarında şüpheden uzak, kesin ve mutlak bir ispat aranması hakkaniyete ve adalete aykırı sonuçlar doğurur. İspat kolaylığı kavramı, tam ispatın tersidir ve bu tür ispatın eksikliği ve adalete erişimdeki yetersizliğini tamamlamaktadır. İspat kolaylığı, bir davada tam olarak ispatlanması gereken vakıaların çeşitli ispat zorlukları sebebiyle ispat ölçüsünün düşürülerek ispatına imkân tanıyan, böylece bir görüşe göre delil ikame yükünün,<sup>98</sup> bir görüşe göre ise ispat yükünün yer değiştirdiği durumları ifade etmek için kullanılan bir kavramdır.<sup>99</sup> İspat kolaylığının iki etkisi bulunmaktadır. Birincisi ispat ölçüsünün düşürülmesi, ikincisi ise buna bağlı olarak delil ikame yükünün veya tartışmalı olmakla birlikte ispat yükünün yer değiştirmesi durumudur.

İspat kolaylığı işverenin eşit davranma borcuna aykırı hareket etmesi halinde de söz konusudur. İş Kanununun 5. maddesinde, işçinin iddiasını dolaylı vakıalar yoluyla kanıtlamasından sonra ispat yükünün işverene geçtiği öngörülmüştür. Doktrindeki ispat kolaylığının olduğu durumlarda ispat yükünün mü değiştiği yoksa değişen şeyin yalnızca delil ikame yükünün mü olduğu tartışmalarına girmeksizin ispat yükünün yer değiştirdiğini belirtmiştir.<sup>100</sup> Böylece eşit davranma borcuna aykırılık iddiasındaki işçi, dolaylı yoldan hâkimde belirli ölçüde bir kanaatin oluşumunu sağlayacak biçimde vakıalar ortaya koyarsa işveren eşit davranma borcuna aykırı davranmadığını ispatlamak zorunda kalacaktır. İspat kolaylığı ile ispat zorluklarının aşılması amaçlanmaktadır. Çünkü davanın taraflarından birinin davayı sırf iddia ettiği vakıaları ispat edememesi sebebiyle kaybetmesi usul hukukunun amaçlarından biri olan adil hüküm verme amacını sekteye uğratar. Bir yargılamada neyin adil olup olmadığını uygulanacak maddi hukuk hükümleri belirler. Maddi hukuk hükümlerinin somut olaya uygulanabilmesi için de o maddi hukuk hükmünün koşul vakiasının mevcut olduğuna dair hâkimde tam bir kanaatin oluşması gerekir. İşte ancak bu şekilde ilgili maddi hukuk kuralı somut olaya uygulanabilir ve en basit anlamıyla da adil bir kararın verilebilmesi sağlanmış olur.<sup>101</sup>

### **3) Doğrudan İspat ve Dolaylı İspat**

Tarafların yargılama neticesinde lehlerine hüküm alabilmeleri ileri sürdükleri iddia ve savunmaları ispat etmelerine bağlıdır. Bu yüzden taraflar

---

<sup>98</sup> ALBAYRAK, s. 12.

<sup>99</sup> ALBAYRAK/ YUVALI, s. 79.

<sup>100</sup> Bkz. BAŞÖZEN, İl Görünüş İspatı, s. 92 vd.

<sup>101</sup> ALBAYRAK/ YUVALI, s. 80.



iddialarını ispat etmek için delil göstermek ve hâkimi ikna etmek zorundadır. Türk hukukunda kanuni delil sistemi kabul edildiği için davaya bakan hâkim kesin delillerle bağlı iken takdiri delilleri serbestçe değerlendirebilmektedir.<sup>102</sup> İspat kolaylığı kavramı aynı zamanda doğrudan ispat ve dolaylı ispat kavramları ile de yakından ilişkilidir. Buna göre ispat, doğrudan iddia edilen olaya delalet eden deliller aracılığı ile yapılırsa, buna doğrudan ispat denilir. Buna karşılık, iddia edilen olayı yansıtan ve kendisinden olayın oluşu hakkında doğrudan kanaat edinilebilecek delillerden ziyade, diğer komşu olayların varlığına dayalı olarak çekişmeli olay hakkında delillerin değerlendirilmesi suretiyle hâkim tarafından bir sonuca ulaşılması yoluyla gerçekleştirilen ispat faaliyetine de dolaylı ispat denilmektedir. Dolaylı ispat sayesinde ispat ile yükümlü olan tarafa iddiasını ispat ederken kolaylıklar sağlanmaktadır.<sup>103</sup>

İddia edilen vakıayı doğrudan yansıtan ve kendisinden vakıanın oluşu hakkında doğrudan kanaat edinilebilecek delillerle değil, emare teşkil eden diğer komşu vakıaların varlığına dayanarak çekişmeli vakıa hakkında, hâkim tarafından delillerin değerlendirilmesiyle bir sonuca varılması yoluyla ispata çalışmak ise “dolaylı ispat” veya “emare ispatı” kavramlarıyla ifade edilmektedir. Emare ispatı da ilk görünüş ispatı gibi dolaylı bir ispattır. Bu nedenle komşu vakıaların ispat edilmesi suretiyle asıl vakıalar hakkında hâkimde bir kanaat oluşturulmaya çalışılır. Taraflar, komşu vakıaların kanuni unsurlarının gerçekleştiğini ispat ederlerse, hâkim bu vakıalara dayanarak, asıl ispatı gereken vakıanın da büyük ihtimalle gerçekleştiğine karar verebilir. Burada hayat tecrübeleri ve mantık kuralları önemli rol oynar. Bu noktada komşu vakıalar ile asıl ispat edilmesi gereken vakıalar arasında mantıksal bir bağ olması gerektiği belirtilmelidir.<sup>104</sup> Doğrudan ispat, ispat edilen somut olayın gerçekleşme biçiminin normla ilişkilendirilmesi suretiyle olayların ispatına hizmet ederken; dolaylı ispat, iddia edilen olaylara komşu olayların ispatlanması yoluyla somut olaya ilişkin çıkarılan sonucu haklı gösterir.<sup>105</sup>

#### **4) Asıl İspat, Karşı İspat ve Aksine İspat**

İspat yükü, kendi üzerine düşen tarafın iddia ettiği vakıanın doğru olduğunu ve koşul vakıaları karşıladığını ispat etmesine asıl ispat adı verilir.<sup>106</sup>

<sup>102</sup> ERDÖNMEZ, Güray, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre Delillerin Gösterilmesi ve İbrazı, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 87, Sayı: 5, Eylül-Ekim 2013, s. 15.

<sup>103</sup> ALBAYRAK/ YUVALI, s. 81.

<sup>104</sup> ALBAYRAK/ YUVALI, s. 82.

<sup>105</sup> BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 59.

<sup>106</sup> KARSLI, Abdurrahman, Medeni Muhakeme Hukuku, 3. Baskı, Alternatif Yayıncılık,

Asıl ispat ile karşı ispat fonksiyonel bakımdan birbirinden farklıdır. Asıl ispatın hedefi; hâkimde iddia olunan vakıaların gerçekleştiği ya da gerçekleşmediği yolunda bir kanaat uyandırmak olduğu halde, karşı ispatın hedefi ise; hâkimde ispat yükünü taşıyan tarafça oluşturulmaya çalışılan kanaatin sarsılması ve karşı taraf iddialarının doğruluğu hakkında şüphe uyandırmaktır. Burada sadece şüphe uyandırmak yeter, aksi yönde tam bir kanaat tesisi zorunlu değildir.<sup>107</sup>

Aksini ispat ise bunlardan farklıdır. Çünkü asıl ispat ve karşı ispatta taraflar, hâkimde henüz oluşmayan kanaat üzerinde hâkimin kanaatini kendi lehine oluşturma çabasında iken, aksini ispat ise hâkimde oluşmuş kanaatin ya da karine olarak kabul edilen vakianın olmadığı ya da aksinin gerçekleşmiş olduğu yönündeki ispat çalışmasıdır.<sup>108</sup> Aksini ispat kural olarak kanuni karinelerin çürütülmesine yönelik ispat faaliyetidir (HMK m. 190/II). Kendisine ispat yükü düşmeyen taraf, karşı tarafın iddiasını ispat etmesini beklemeden karşı delil ileri sürerek ispatta bulunabilir. Bir kimse kendi iddiasını ispat edemezse ispat yükü diğer tarafa geçmez. Bir kimsenin herhangi bir vakıayı ispatla yükümlü olmadığı halde bunun aksini gösterir deliller ileri sürmesine karşı delil denir. HMK'nın 191. maddesine göre; "Diğer taraf, ispat yükünü taşıyan tarafın iddiasının doğru olmadığı hakkında delil sunabilir. Karşı ispat faaliyeti için delil sunan taraf, ispat yükünü üzerine almış sayılmaz."

Bir kimse karşı ispatta bulunarak karşı tarafı güç durumda bırakmak ve onu iddiasını ispat edemeyecek bir duruma sokmak isteyebilir. Örneğin, iş davalarına ilişkin uyuşmazlıklarda, ispat hukukunun genel esaslarına uygun şekilde iş sözleşmesinin haklı olarak bozulduğunun ve bir emek karşılığı olmayan hafta ve genel tatil ücretlerinin ödenmiş olduğunun ispatı işverene düşer.<sup>109</sup> Diğer bir deyişle işçi çalıştığını, işveren ise bunun karşılığını ödemediğini ispat etmek zorundadır. Karşı delil, ispat yükü kendisine düşmeyen tarafın gösterdiği delillere denir. İspat yükü kendisine düşen taraf iddiasını ispatlamış ise bunun aksini ispat karşı tarafa geçer.

Kanuni delil sisteminin özellikleri, vakıaların taraflarca getirilmesi ilkesi, teksif ilkesi, hâkimin emin olma çabasında hâkimi kısıtlayan ilkelerdir. Mesela vakıaların taraflarca getirilmesi ve teksif ilkesi nedeniyle hâkim, olayı her yönüyle açıklamada gerekli gördüğü bütün verilere ulaşmamaktadır.

---

İstanbul, 2012, s. 561.

<sup>107</sup>ALBAYRAK, s. 6.

<sup>108</sup>ALBAYRAK, s. 7.

<sup>109</sup>KURU/ARSLAN/YILMAZ, s. 366.

Hâkim tarafların göstermiş olduğu delillerle bağlıdır. Ayrıca kanuni delil sistemi nedeniyle belli vakıaların ispatı ancak belli delillere hasredilmiştir. Hatta bu delillerle hâkim bağlıdır. Yani mesela, senede bağlanması zorunlu bir alacağın alacaklısı alacağının varlığını senet ile ispatladıktan sonra, hâkim için artık bu hakikattir. Bu şekilde kanun koyucu, hâkimin hakikate ulaşma çabasında hâkimi sınırlamış, bir bakış açısına göre de hâkime yardımcı olmuştur. Böylece kanuni delil sistemi nedeniyle hâkim, belli delillerin gösterilmesi ile o vakıanın ispatlanmış olduğundan emin olmak zorunda kalacak, daha fazla araştırma yapmasına gerek kalmayacaktır.<sup>110</sup>

### **5) İlk Görünüş İspatı**

İspat güçlüğüne bulunduğu durumlarda hak kaybının önlenmesi ve adaletli bir sonuca ulaşılabilmesi için emare ispatı, fiili karineler, ispat kolaylığı ve ilk görünüş ispatı gibi hukuki kurumların kullanılması zorunludur. Bu zorunluluğun açıkça görüldüğü alanlardan birisi de iş hukuku ve özellikle de mobbing iddialarıdır.

İnsanların bilimsel geçerlilik derecesinde mutlak gerçeğe ulaşması her durumda mümkün olmayacağı için, vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar, muhtemel durumlarda da karar verilmesi özel hukuk açısından hakkaniyete ve adalete daha uygundur. Anayasanın 138. maddesinde de hâkimlerin anayasaya, kanunlara ve hukuka uygun olarak vicdani kanaatlerine göre karar verecekleri belirtilmiştir. Bu hükme göre esas olan hâkimin vicdani kanaatine göre karar vermesidir. Bir iddianın hiçbir şüpheye ve tereddüde yer vermeyecek biçimde mutlak olarak (%100) ispatlanması durumunda zaten vicdani kanaate gerek yoktur. O halde vicdani kanaat %51 den %99'a kadar olan bir inanma gücüdür. Buna göre, esas olarak özel hukukta her durum açısından mutlak bir ispattan söz edilmesi mümkün değildir. Aslında mutlak ispatın aranmasına da gerek yoktur. Hâkim, kuvvetli olmayan (%49'dan daha az) ihtimal hesaplarına, akıl, mantık ve muhakemeye dayanmayan varsayımlara göre karar veremez. Vicdani kanaat, bir şeyin varlığına veya yokluğuna ya da iddia edildiği şekilde meydana geldiğine dair ağırlıklı (%51) kanaattir. Bu kanaatin hayatın olağan akışı ilkesi ve yorumla desteklenmesi zorunludur. Güçlü delil ile ispatlanan bir iddianın kabulündeki vicdani kanaat ile güçsüz delillerle ispatlanmaya çalışılan bir iddianın kabulündeki vicdani kanaat bir değildir.<sup>111</sup> Çünkü vicdani kanaat, bir tahmin veya his (duyu) değildir. Bu kanaat çerçevesinde; olayın

<sup>110</sup> ALBAYRAK, s. 7-8.

<sup>111</sup> AKCAN, Recep, "Yargıtay Kararlarındaki Güçlü Delil Kavramının Hukuki Niteliği", Selçuk Üniversitesi HFD, Cilt: 12, Sayı: 1-2, 2004, s. 7-24.

özelliği ve oluş şekli, tarafların iddiaları, varsa tanıkların beyanları, bu beyan ve iddialar arasında tutarlılık, uyumluluk ve bütünlük, maddi vakıaların olabilirliği, dürüstlük ve iyiniyet göstergeleri ile hayatın olağan akışı gibi hususlar birlikte değerlendirilmelidir.

Alman Krallık Mahkemesinin 1931 yılında verdiği bir karara göre; hâkimde bir olayın gerçekleştiğine yönelik ilk görünüş ispatı ile oluşan inanç (kanat), karşı tarafın delil göstermesiyle sona ermiş veya giderilmişse, bu durumda ilk görünüş ispatının “aksini ispatla” değil, “karşı ispatla” çürütüldüğü kabul edilmelidir.<sup>112</sup> Alman Federal Mahkemesi de ilk görünüş ispatının temellerini, hâkimin delilleri serbest değerlendirmesi yetkisi çerçevesinde ele almıştır. Buna ilave olarak, ilk görünüş ispatı ile gerçekleştirilen ispatın da, asıl ispat faaliyeti olduğu; ispat yükünün yer değiştirmesine etkili olmadığı; buna karşılık ilk görünüş ispatının gerçekleştirilmesiyle karşı ispat faaliyetine girişilmesi gerekliliği, karşı tarafın ispat faaliyetinin karinelerle ispattan farklı olarak “aksini ispat” olmadığı önemle vurgulanmıştır. Böylelikle ilk görünüş ispatının, esas olarak, yaşam deneyimlerine dayandığı, hâkimin delilleri değerlendirme yetkisi alanında temel işlevlerini yerine getirdiği; ispat yükünün dağılımına etki etmediği kabul edilmiş oldu.<sup>113</sup>

İlk görünüş ispatının maddi hukuka ilişkin olduğu görüşüne göre, ilk görünüş ispatının söz konusu olduğu durumlarda ispat yükü ya yer değiştirmekte ya da kısmen ters çevrilmektedir.<sup>114</sup> Alman hukukunda ileri sürülen ve halen hâkim olan görüşe göre ilk görünüş ispatı, ispat yükü kuralı olarak kabul edilemeyeceği için maddi hukuk kuralı olarak da kabul edilemez. Bu nedenle ilk görünüş ispatı, hâkimin delilleri değerlendirmesine yardımcı olan yargılama hukuku müessesesidir.<sup>115</sup> Hâkim, ilk görünüş ispatı çerçevesinde ağırlıklı kanaatine göre bir yargıya varmaktadır. İlk görünüş ispatı, emare ispatı gibi hâkimin tecrübeleri aracılığıyla delilleri değerlendirmesine hizmet eder.

Emare ispatında hâkim, tek başına somut olayı göstermeyen bireysel durumlardan yola çıkarak; bu bireysel durumların bir araya gelmesiyle ana olaya ulaşırken; ilk görünüş ispatında ise, norma temel teşkil eden tipik olaylardan, güvenilirliği sınanmış yüksek tecrübe kurallarından hareketle

---

<sup>112</sup> BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s.31.

<sup>113</sup> BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s.32.

<sup>114</sup> Bkz. BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 98 vd.

<sup>115</sup> BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 49-50.

olaya ulaşır. İlk görünüş ispatı, kural olarak kendisine tecrübeleri temel alıp ancak bu halde uygulanabilirken; emare ispatı, tipik olmayan olaylarla da nedensellik bağının ispatında uygulama alanı bulur.<sup>116</sup> İlk görünüş ispatının fiili karinelerle veya emare ispatı ile eş anlamda kullanıldığını ileri süren yazarlar da bulunmaktadır.<sup>117</sup> Kanaatimizde üçünün temelinde yatan mantık ile varmak istedikleri hedef ortak olup o da adaletin ortaya çıkması ve ispatın dar yorumları içinde kaybolup gitmesinin önlenmesidir.

## **6) İspatta İhtimal Kavramı**

Alman hukukuna göre ispat ölçüsü teorileri ihtimal kavramı ile ilişkilidir. Her zaman mutlak gerçeğe ulaşmanın ve bazen de kesine yakın ispatın güçlüğü ispatta “ihtimal” kavramının varlığını gerektirmiştir. Objektif ve sübjektif ispat ölçüsüne benzeyen ihtimal kavramı Alman yargı kararlarında ve doktrinde sürekli kendisine başvurulmuş sihirli bir kavramdır. Objektif ihtimal kavramı olayların sıklığına yönelik olarak istatistikî ve matematiksel ihtimali öne çıkarır. Sıklık teorisine göre; ihtimal kavramının temelinde bir yandan olayların “muhtemel” olması yatarken, diğer yandan ise “elverişli” olması yatmaktadır. Sübjektif ihtimal kavramına göre, ancak ciddi bir biçimde akıl süzgecinden geçirilerek elde edilen kişisel tecrübeler, belirli türden olayların gerçekleşme ihtimaline değer katabilirler. İstatistikî ihtimaller, ancak ciddi ve mantıklı bir insan süzgecinden geçirilirse hükme esas alınabilir.<sup>118</sup>

Bilimsel bilgi ve günlük yaşamdan kaynaklanan tecrübe kuralları arasında söylemlerinin kesinliğinde de farklılıklar bulunmaktadır. Tecrübe kuralı, genel olarak sadece sübjektif olarak şekillenen tahminlerin daha yüksek ihtimali değerlerini temel alır. Gerçekten de tecrübenin temeli, belirli türdeki olayların gerçekleşip gerçekleşmeyeceği ya da bu olayların gerçekleşmesine yönelik ihtimalin derecesi ile yakından ilgilidir.<sup>119</sup> İhtimalin kabul edilebilir oranı hâkimdeki vicdani kanaati oluşturmaya yetecek olan orandır. Yani bir olayın gerçekleşebileceğine ve somut olay açısından gerçekleştiğine dair ihtimal en az %51 olmalıdır. Yaklaşık ispatta hâkim, ispat edilmek istenen olayı muhtemel görmelidir. Diğer bir ifadeyle, iddia edilen olayın doğru olma ihtimali, doğru olmama ihtimaline göre ağır basmalıdır. Ancak iddia edilen olayın yanlış olma ihtimali de, göz ardı edilmemelidir. Hâkim gerek bilgi ve

<sup>116</sup> BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 60.

<sup>117</sup> YILDIRIM, M. Kamil, Medeni Usul Hukukunda Delillerin Değerlendirilmesi, İstanbul, 1990, s.128.

<sup>118</sup> BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 126-128.

<sup>119</sup> BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 128-129.

gerekse mesleki ve genel tecrübelerine dayanarak delilleri ve ihtimalleri bilim ve mantık çerçevesi içinde değerlendirir ve bir ihtimali sonuca ulaştır. Hâkim, kendisini karara götüren argümanları mutlak bir şekilde gerekçeye bağlamak ve gerekçeleri de hukuk bilimi, hayatın olağan akışı ölçütü, akıl ve mantık kuralları ile desteklemelidir.

Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Hallerinde İspat Yüküne İlişkin 97/80 Sayılı Yönergenin 2. maddesine göre; eşit davranma ilkesinin uygulanmasında tarafsız olduğu izlenimini veren bir hüküm, bir ölçüt veya bir uygulamanın somut olarak belirli bir cinsten olanların önemli ölçüde büyük bir oranının aleyhine olması halinde “doğrudan ayrımcılık” olduğu kabul edilmektedir.<sup>120</sup> Bir işyerinde kanundan, sözleşmeden veya işyeri uygulamasından kaynaklanan objektif bir durum varsa bunun herkese eşit uygulanması gerekir. Dolayısıyla nesnel bir durumun bazı çalışanlara uygulanması halinde ayrımcılığın varlığını kabul etmek gerekir.

### **7) Emarelere Dayanan İspat**

Medenî usul hukuku öğretisinde “delil” kavramının tanımı yapılmışsa da, emare konusunda görüş birliğine varılan bir tanıma gerek duyulmamıştır.<sup>121</sup> Bu konuda medenî usul hukuku bakımından önemli olan, takdiri delille emareyi birbirinden ayırmak ve farklarını ortaya koymaktır. Kanunî deliller açısından bu konuda bir tereddüt duyulmamaktadır. Kanunî (kesin) delil ile takdiri delil arasındaki fark hâkimi bağlayıcılığı açısından açıklıkla ortaya konulmuştur.<sup>122</sup>

Bazı durumlarda ispatı gereken husus doğrudan doğruya kanıtlanamaz<sup>123</sup> ya da bir maddi vakianın ispatı çok güç olabilir.<sup>124</sup> Örneğin, mobbing, işleniş şekliyle ve çoğu zaman gizli ve uzun bir süreç içinde yapılması nedeniyle ispatı zor bir olgudur. Çünkü bu kavram gerek özel hukukta ve gerekse ceza hukukunda bulunan birçok kavramla yakın benzerlik göstermektedir. Örneğin, işyeri kabalığı ve saplantılı takip (stalking) ile birer suç olan hakaret ve taciz gibi eylemler mobbing teşkil edebilmektedir. Mobbingde mağdurlar çoğunlukla belge veya kayıt oluşturamaz, yaşadıklarını günü gününe not

---

<sup>120</sup>KÖKKİLİNÇ, A.G. İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması, Legal Yayınları, İstanbul, 2013, s. 61.

<sup>121</sup>KONURALP, H. “Rekabet Hukukunda Deliller ve Değerlendirilmesi”, in: Rekabet Hukukunda Güncel Gelişmeler Sempozyumu, V, 6-7 Nisan, Kayseri, 11-22, 2007, s. 17.

<sup>122</sup>KONURALP, s. 17.

<sup>123</sup> TAŞPINAR, s. 540.

<sup>124</sup>MUŞUL, Timuçin, Medeni Usul Hukuku, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s. 324.

almaz, uzun bir süre sabır gösterdiği için ilgili makamlara durumu iletmez, suç oluşturan bir davranışa maruz kaldığında Cumhuriyet savcılığına şikâyetle bulunur ya da manevi tazminat davası aşamasında istediği gibi tanık bulamaz. İşte, bu gibi durumlarda ispatı gereken vakıa yerine, o vakıanın gerçekleştiğini veya gerçekleşmediğini büyük bir ihtimal dâhilinde gösterebilecek başka bir vakıanın ispatı ile yetinilir. Böylece ispatı gereken vakıa doğrudan doğruya ispat edilebileceği yerde dolaylı bir şekilde ispatlanmış olur. Bu durumda ispat külfeti yer değiştirmemiş olmakta, sadece ispat edilecek vakıa değişmektedir.<sup>125</sup> İlk görünüş ispatı da emare ispattır. Ancak konusu bir hukuki ilişkidir. Ayrıca yüksek mahkemeye göre emare ispatta boşluk olmaz, ancak ilk görünüş ispatı kural olarak belirsizlik içerir.

Bir görüşe göre, emare (belirti), dış dünyada varlığı olan bir olaydır ve mahkemeler dava konusu olayı belirlemede bunlardan yararlanabilirler. Bu nedendir ki belirtinin bir delil çeşidi olduğunda tereddüt edilmemelidir. Belirtiler ispat edilecek olayı dolaylı olarak gösterirler. Örneğin, fren izinden otomobilin hızını gerçeğe yakın olarak tahmin etmek mümkündür. Yine bu görüşe nazaran emareler tek başına ispat kuvvetini haiz olmadıkları gibi birlikte, birbirlerini tamamladıkları takdirde delil sayılabileceklerdir. Görüldüğü gibi, emare, delil olmakla birlikte olayın tamamını değil de bir kısmını gösteren “dolaylı” ispat aracıdır.<sup>126</sup> Mobbing iddiasının ispatında emarelerin yeri büyüktür. Çünkü pek çok vakıada mobbingin ispatı güçtür. Bu durumda iddianın gerçek olup olmadığı “hayatın olağan akışı” ve “işçi lehine yorum” gibi iş hukukunda hâkim olan ilkelerin yanında emare ve ispat kolaylığı gibi medeni usul hukukuna ait kavramların birlikte uygulanması gerekir. Sonuç olarak; bir iddianın doğrulanması konusunda kanaat edinmeye elverişli olan ve fakat temsili niteliği itibariyle iddia edilen vakıayı ancak ihtimal derecesinde veya kısmen doğrulayabilen ispat araçlarına emare denir ve emare ile ispatın söz konusu olabilmesi için, uyuşmazlığın esasını çözücü bir vakıa olmaması ve bu vakıa hakkında niteliği gereği mahkemece tam bir kanaate ulaşılmamasının çoğunlukla mümkün olamaması gerekir.<sup>127</sup>

## D) İspat Hakkı ve İspat Yükü

### 1) İspat Hakkı

Hak arama özgürlüğü bir yandan dava açma, diğer yandan açılan davada kendini savunma hakkını kapsayan bir kavramdır. Taraflar hem dava açarken

<sup>125</sup> MUŞUL, s. 324.

<sup>126</sup> MUŞUL, s. 324.

<sup>127</sup> KONURALP, s. 19.

hem de haklarında açılmış bir davada savunma yaparken ispatta bulunma hakkına sahiptir. İspat taraflar için hem bir hak, hem de bir yükümlülüktür. Dava açmak veya açılmış bir davada iddia ya da savunma yapmak hukukun gösterdiği şekil kurallarına uymak suretiyle mümkündür. O halde ispat hakkı, kanunda belirtilen şekilde yerine getirilebilir. HMK'nın 189. maddesine göre; "Taraflar, kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak ispat hakkına sahiptir. Hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan deliller, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınmaz. Kanunun belirli delillerle ispatını emrettiği hususlar, başka delillerle ispat olunamaz. Bir vakıanın ispatı için gösterilen delilin caiz olup olmadığına mahkemece karar verilir."

İspat hakkı, açıklama yapma hakkıyla birlikte hukuki dinlenilme hakkının önemli unsurlarından birisidir. Hukukî dinlenilme hakkı, Anayasanın 36. maddesinde ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkının en önemli unsurudur. Zira insan onurunun yargılamadaki zorunlu bir sonucu olarak, yargılama süjelerinin, yargılamada şeklen yer almaları dışında, tam olarak bilgi sahibi olmaları, kendilerini ilgilendiren yargılama konusunda açıklama ve ispat haklarını tam ve eşit olarak kullanmaları ve yargı organlarının da bu açıklamaları dikkate alarak gereği gibi değerlendirme yapıp karar vermesi gereklidir. Hukukî dinlenilme hakkı olarak maddede ifade edilen ve uluslararası metinlerde de yer bulan bu hak, çoğunlukla "iddia ve savunma hakkı" olarak bilinmektedir. Ancak, hukukî dinlenilme hakkı, iddia ve savunma hakkı kavramına göre daha geniş ve üst bir kavramdır. Taraflar, yargılamayla ilgili açıklamada bulunma, bu çerçevede iddia ve savunmalarını ileri sürme ve ispat etme hakkına sahiptirler. Her iki taraf da bu haktan eşit şekilde yararlanırlar. Bu durum "silahların eşitliği ilkesi" olarak da ifade edilmektedir (HMK 32. m. gereğesi).

Taraflar, kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak ispat hakkına sahiptir. Hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan deliller, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınmaz. Kanunun belirli delillerle ispatını emrettiği hususlar, başka delillerle ispat olunamaz. Bir vakıanın ispatı için gösterilen delilin caiz olup olmadığına mahkemece karar verilir. (HMK, m.189). Herkesçe bilinen vakıaların ispatı gerekli değildir.<sup>128</sup> Taraflar ispat hakkının bir gereği olarak başka yerde bulunun bir delilin getirtilmesini mahkemeden isteyebilir. Bu çerçevede, "Tarafların ellerinde bulunmayan ve incelenmesine karar verilen delillerin getirtilmesi için, mahkemece ilgili resmî makam ve mercilerle üçüncü kişilere bu husus bildirilir. Mahkemeye getirtilmesi mümkün olmayan deliller, bulunduğu yerde incelenebilir veya

---

<sup>128</sup>UMAR, Bilge, Hukuk Muhakemeleri Kanunu, Şerhi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, s. 516.



dinlenebilir.” (HMK, m. 195). Taraflar, ispat hakkına sahip olduğu gibi gösterdiği delillerden vazgeçme hakkına da sahiptir, ancak “Delil gösteren taraf, karşı tarafın açık izni olmadıkça, o delile dayanmaktan vazgeçemez.” (HMK, m.196).

## **2) İspat (Delil Gösterme) Yükü**

Delil gösterme veya delil ikame etme, bir kimsenin kendi iddialarının doğruluğunu veya karşı tarafın iddialarının yanlışlığını ispat etmek için ortaya koyduğu hâkimi inandırma faaliyetidir. İspat yükü (kulfeti), bir davada taraflar arasında ihtilafı olup da davanın hükme bağlanmasında etkili olan ve dosyaya da girmiş bulunan bir vakıayı taraflardan hangisinin ispatla yükümlü olduğunu ifade etmektedir.<sup>129</sup> Hâkim, ispat faaliyetinin sonucu ne olursa olsun davayı bir hükümle sonuçlandırmak mecburiyetindedir. Hâkim bu noktada ispat yükünü dikkate alarak sonuca ulaşacak ve ispat yükü kimin üzerindeyse, belirsizliğin riskine de bu taraf katlanmak zorunda kalacak; dolayısı ile karar bu tarafın aleyhine olacaktır.<sup>130</sup> Medeni muhakeme hukukunda ‘taraflarca getirilme ilkesi’ geçerlidir. Bu ilke gereğince, dava malzemesinin toplanması, yani iddia ve savunmanın dayanağını oluşturan vakıalar ile onları ispatlamak için gerekli olan deliller taraflarca getirilir. Bu nedenle, taraflar iddialarını ispatlayabilmek ve davanın kendi lehlerine karara bağlanması için delil temin etmeye çalışmaları gerekmektedir.<sup>131</sup>

İspat yükü, belli bir olayın gerçekleşip gerçekleşmediğinin anlaşılabilmesi, yani olayın ispatsız kalması yüzünden hâkimin aleyhte bir kararıyla karşılaşma tehlikesidir. Bu durumda hâkimin yapacağı iş söz konusu sorun bakımından ispat yükünü taşıyan tarafın, o sorunda ileri sürdüğü istemi reddetmektir.<sup>132</sup> Başka bir anlatım ile hâkim, davada hangi (çekişmeli) vakıaların ispat edilmesi gerektiğini tespit ettikten sonra, bu vakıaların kimin tarafından ispat edilmesi gerektiği sorusu ile karşılaşılır; buna ispat yükü denir.<sup>133</sup> İspat yükü; soyut ve somut ispat yükü şeklinde ikiye ayrılmaktadır.

<sup>129</sup> MUŞUL, s. 321; BUDAK, Ali Cem, “AT Konsey ve Komisyonunun Yeni Rekabet Tüzükleri ve Rekabet Kanunu’nda Yapılan Değişiklikler Işığında Delillerin Toplanması ve İspat”, Perşembe Konferansları, Mayıs 2004, s. 15.

<sup>130</sup> GÜMAN, Nihat, “Medeni Yargılama Hukuku Açısından Taciz”, CHD, Yıl: 4, Sayı: 11, Aralık 2009, s. 202.

<sup>131</sup> AKİL, Cenk, “Yargıtay Kararları Işığında Medeni Yargılama Hukukunda Hukuka Aykırı Biçimde Elde Edilmiş Delillerin Değerlendirilip Değerlendirilemeyeceği Meselesi”, AÜHFİD, Cilt: 61, Sayı: 4, 2012, s. 1224.

<sup>132</sup> UMAR, s. 3.

<sup>133</sup> KURU/ARSLAN/ YILMAZ, s. 360.

Soyut ispat yükü, derdest bir davanın gidişatına bağlı olmaksızın, taraflardan birinin aleyhte bir kararla karşılaşma tehlikesini engellemek üzere üstlendiği delil ikame yüküdür. Somut ispat yükü ise, hâkimin olaylar hakkında derdest bir davanın belli bir aşamasında belli bir derece bilgi sahibi olduğu yargılamada taraflardan hangisinin delil göstermeye davet edileceği sorunuyla ilgilidir.<sup>134</sup> Somut ispat yükü, delillerin varlığı ile değil, değerlendirilmesiyle ilgili olduğu için yer değiştirmesi mümkündür.

İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkararak tarafa aittir. Kanuni bir karineye dayanan taraf, sadece karinenin temelini oluşturan vakıaya ilişkin ispat yükü altındadır. Kanunda öngörülen istisnalar dışında, karşı taraf, kanuni karinenin aksini ispat edebilir. (HMK, m.190). TMK'nın 6. maddesine göre "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür." Diğer taraf, ispat yükünü taşıyan tarafın iddiasının doğru olmadığı hakkında delil sunabilir. Karşı ispat faaliyeti için delil sunan taraf, ispat yükünü üzerine almış sayılmaz. (HMK, m.191). Kanunun belirli bir delille ispat zorunluluğunu öngörmediği hâllerde, Kanunda düzenlenmemiş olan diğer delillere de başvurulabilir. (HMK, m.192). Taraflar, dayandıkları vakıaları, ispata elverişli şekilde somutlaştırmalıdır. Tarafların, dayandıkları delilleri ve hangi delilin hangi vakıanın ispatı için gösterildiğini açıkça belirtmeleri zorunludur. (HMK, m. 194).

İspat şartı kanundan doğabileceği gibi taraf iradelerinden de doğabilir. İspat şekline ilişkin kısıtlayıcı hükümler kamu düzenine ilişkin olmadığından sözleşme ile etkisiz hale getirilmeleri mümkündür.<sup>135</sup> Taraflar aralarında düzenleyecekleri delil sözleşmesi ile kanunda belirli delillerle ispatı öngörülen vakıaların başka delil veya delillerle ispatını kararlaştırabilecekleri gibi, belirli delillerle ispatı öngörülmemiş vakıaların sadece belirli delil veya delillerle ispatını kabul edebilirler. (HMK, m. 193/1). Delil sözleşmesi yazılı yapılması veya tutanağa geçirilecek beyanların imzalanması suretiyle yapılması mümkündür. Delil sözleşmesi açıkça yapılabilir. Dolayısıyla zımni delil sözleşmesi mümkün değildir.<sup>136</sup> Davada her iki taraf da, ispat yükünün kime düştüğünü gözetmeden delil göstermişler ise, bu halde hâkimin (şimdilik) ispat yükünün hangi tarafa düştüğünü araştırmasına gerek yoktur. İki tarafın

<sup>134</sup> BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 91.

<sup>135</sup> DELİDUMAN, Seyithan, "Medeni Usul Hukukunda Senet ve Senetlerle Yazılı Şekil Arasındaki İlişki", AÜEHFD, Cilt: 4, Sayı: 1-2, 2000, s. 432; TİĞLİ, s. 250.

<sup>136</sup> TİĞLİ, s. 250.

(veya bir tarafın) gösterdiği deliller ile davaya ilişkin bütün çekişmeli vakıalar aydınlanmış ise, gene ispat yükünün hangi tarafa düştüğünü araştırmakta bir yarar yoktur. Buna karşılık, gösterilen delillerin hâkime dava hakkında kesin bir kanaat vermemesi halinde ispat yükünün hangi tarafa düştüğünün tespit edilmesinde yarar vardır. İşte ispat yükü bu hal için önemlidir. Çünkü hâkim gösterilen delillerin davayı karara bağlamak için yeterli olmadığı hallerde de esas hakkında bir karar vermekle yükümlüdür.<sup>137</sup> İspat yükü kendisine düştüğü halde yeterli delil getiremeyen taraf davasını kaybeder. Ancak bu durumda, kendisine ispat yükü düşen ve fakat bunu yerine getirememiş olan tarafın karşı tarafa yemin teklif etme hakkı vardır (HMK, m. 225). Örneğin, ispat yükü kendisine düşen davacı iddiasını ispat edememiş ise hemen davanın reddine karar verilmez ve davacının davalı tarafa yemin teklif etmesine izin verilir. Hâkim yemin deliline dayanması için taraflara hatırlatmada bulunamaz. Mobbing mağduru olduğunu söyleyen kimse dava açtığı kimsenin ne şekilde mobbing yaptığını ispat etmek zorundadır. Mağdur, sadece yer, zaman ve kişi isimleri vererek veya olguları ya da olayları tarif ederek talebini haklı çıkaramaz. Diğer bir deyişle mağdur iddiasını ispat etmiş olamaz. Bir konuyu iddia ettikten sonra aksini karşı taraf ispat etsin denilemez. İspat yükünün taraflardan hangisine düşeceği bir kısım ölçütlerle (kıstas) belli olur. İspat konusunda genel kural iddia edenin iddiasını ispatla yükümlü olmasıdır. Ancak bunun bir takım istisnaları bulunmaktadır:

#### a) Normal Durumun Aksini İspat

Bir davada ispat yükünün yargılamanın taraflarından hangisine düşeceği TMK'nın "İspat yükü" başlıklı 6. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre; "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür." İspat yükünün yanlış tarafa yüklenmesi mahkeme hükmünün bozulmasını gerektiren bir usuli hatadır.<sup>138</sup> İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir. Kanuni bir karineye dayanan taraf, sadece karinenin temelini oluşturan vakıaya ilişkin ispat yükü altındadır. Kanunda öngörülen istisnalar dışında, karşı taraf, kanuni karinenin aksini ispat edebilir. (HMK, m. 190). Normal veya hayatın olağan akışına uygun bir durumu ileri süren kimse bunu ispatla yükümlü değildir. Bu nedenle, normal durumun aksini ileri süren kimse bunun ispat etmek zorundadır.

<sup>137</sup> KURU/ARSLAN/ YILMAZ, s. 360; TIĞLI, s. 253.

<sup>138</sup> Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, E: 1984/3276.

Mobbinge maruz kaldığını iddia eden davacı işçi iddialarını somutlaştırıyor, yer zaman ve olguları açıkça gösteriyor ve tutarlı şekilde davranıyorsa işveren bunun aksini ispat etmelidir. Örneğin, hiçbir neden olmadan mobbing amacıyla yerinin birkaç kez değiştirildiğini iddia eden davacı bunu ispatlamışsa, söz konusu yer veya iş değişikliğinin mobbing değil de işin veya işletmenin gereği olarak yapıldığını işveren ispat etmelidir.

### **b) İspat Yükünün Kanunla Belirlendiği Haller**

Bazen belli bir vakıayı kimin ispat edeceğini kanun hükmü belirler. Örneğin, haksız fiilde zararın varlığını ispat etmek davacıya (iddia edene) düşer. TBK'nın 50. maddesine göre; "Zarar gören, zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altındadır. Uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat edilemiyorsa hâkim, olayların olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler." TBK'nın 66. maddesine göre; "Adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Adam çalıştıran, çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumlu olmaz. Bir işletmede adam çalıştıran, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür."

### **c) Karineler**

Sözlük anlamıyla karine, karışık bir iş veya sorunun anlaşılmasına veya çözümlenmesine yarayan durum, ipucu ve belirti olarak açıklanmaktadır.<sup>139</sup> Karine, zan yoluyla bilinmeyen bir şeye delalet eden bilinen bir emaredir.<sup>140</sup> Fiili karineler, ileri sürülen maddi vakıaların iddia edildiği gibi meydana geldiği konusunda hâkimde belli bir kanaatin oluşmasına katkıda bulunan, yaşam tecrübelerinin ortaya koyduğu, akıl ve mantığa uygun, hukukla ilgili bulunmayan değer hükümleridir. Başka bir deyişle fiili karineler, belirli bir olaya işaret eden, fakat kendi başına karar vermeye elverişli bir ispata sağlayamayan "basit tecrübe kuralı" olarak açıklanabilir. Doktrinde fiili karine ile olay karinesi birbirinden ayrı değerlendirilmektedir. Olay karinesi ile yasal

---

<sup>139</sup> DEVELLİOĞLU, Ferit, Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat, 22. Baskı, Aydın Kitabevi, Ankara, 2005, s. 491.

<sup>140</sup> ŞEN, Yusuf, İslam Muhakeme Hukukunda Bir İspat Vasıtası Olarak Karine, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya, 1997, s. 37.

olarak formüle edilmiş, somut olaylara dayalı, aksi ispat edilebilir karineler anlaşılmaktadır.<sup>141</sup> Karine, adaletin işlemlerine yarayan teknik bir yöntemdir. İspat sorununu daha kolay çözmeye yardımcı olur. Karine, bir kesinlik aracı, hukuk kuralının oluşması için gerekli unsurların sayısını azaltabilmeyi olanaklı kılan bir yol; sadeleştirici ve kolaylaştırıcı bir indirgeme aracıdır ve varsayımdan daha güçlüdür. Çünkü karinenin temelinde bir olasılık veya bilgi ve görgü düşüncesi yatar.<sup>142</sup>

Hayatın olağan akışı ölçütü uygulanırken karineleri göz önünde bulundurmak ve buna göre değerlendirme yapmak gerekir.<sup>143</sup> Aksi halde neyin hayatın normal akışına uygun olduğu hakkaniyetli şekilde ortaya konulamaz. Hukukta karine, bilinenden bilinmeyi çıkarmaya yarayan hukuki istidlallerdir. Daha geniş olarak ise karineyi, varlığı bilinen olumlu veya olumsuz bir olaydan, diğer olumlu veya olumsuz bir olayın, bir hukuksal durumun varlığı veya yokluğu sonucunun çıkarılmasına olanak veren kural olarak tanımlamak mümkündür.<sup>144</sup> Fiili karine, bilinen vakılardan bilinmeyenler hakkında kanunen değil aksine hâkim tarafından çıkarılan sonuçlardır.<sup>145</sup> Bir hukuk kuralı ile bağlı olmaksızın, hâkimin insanlar ve yaşam konusundaki tecrübelerinden yararlanarak belli olmayan vakıalar hakkında sonuç çıkarmasıdır.<sup>146</sup> Fiili karineler iddia edilen bir olayın gerçekten de iddia edildiği şekilde gerçekleşip gerçekleşmediğini anlamak için somut olaylarda ispat zorluklarında hâkime yardım eder.<sup>147</sup> Fiili karine lehine olan taraf, o hususu ispat etmiş sayılır. Diğer bir deyişle kural olarak fiili karinenin aksini ispat yükü karşı tarafa düşer. Fiili karineler bu yönüyle normal olan hususlar gibidir. Kanuni karineler, belli olaydan belli olmayan bir olay için kanun tarafından çıkarılan sonuçlardır. Kanuni karineler ispat yüküne gerçek bir istisna teşkil etmektedir. Bazı kanuni karineler kesindir ve karşı taraf bunun aksini ispat edemez. HMK'nın 190. maddesine göre; "Kanunda öngörülen istisnalar dışında, karşı taraf, kanuni karinenin aksini ispat edebilir." Örneğin, "Yanılma veya aldatma sebebiyle ya da korkutulma sonucunda sözleşme

<sup>141</sup> BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s. 75.

<sup>142</sup> TAŞPINAR, s. 533-536.

<sup>143</sup> GÖKSU, Mustafa, "6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Çerçevesinde Senetle İspat Kuralları ve Bunların İstisnaları", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, 2011, s. 63.

<sup>144</sup> UMAR, Bilge ve YILMAZ, Ejder, İspat Yükü, İstanbul, 1980, s. 165.

<sup>145</sup> TAŞPINAR, s. 536.

<sup>146</sup> POSTACIOĞLU, İlhan E. Medeni Usul Hukuku, 1711 Sayılı Kanuna Göre Yazılmış, 6. Bası, İstanbul, 1978, s. 528.

<sup>147</sup> TAŞPINAR, s. 537.

yapan taraf, yanılma veya aldatmayı öğrendiği ya da korkutmanın etkisinin ortadan kalktığı andan başlayarak bir yıl içinde sözleşme ile bağlı olmadığını bildirmez veya verdiği şeyi geri istemezse, sözleşmeyi onamış sayılır.” (TBK, m. 39). Adi kanuni karineler ise aksi ispat edilebilen karinelerdir. Adi karinenin kendi aleyhine olduğunu ileri süren kimse bunun aksini ispat etmek zorundadır. Örneğin, TMK’nın 3. maddesindeki iyiniyet karinesi böyledir. Ancak, durumun gereklerine göre kendisinden beklenen özeni göstermeyen kimse iyiniyet iddiasında bulunamaz.

### **E) İspat Ölçüsü**

Alman hukukunda ispat ölçüsü teorileri genel olarak “sübjektif ispat ölçüsü” ve “objektif ispat ölçüsü” şeklinde ikiye ayrılmaktadır.

#### **1) Sübjektif İspat Ölçüsü**

Sübjektif ispat ölçüsü teorisine göre; hâkim, olayın gerçekleştiğine ilişkin yeterli kanaati edinmişse, kararını vermelidir. Hâkimin kanaate ulaşabilmesi için, somut olayların bilinmesi zorunlu olduğundan, tecrübe kuralları ile mantık kuralları serbest iradenin objektif sınırını çizer. Bir olayın ispatlanmış sayılması için, hâkimde o olayın iddia edildiği şekilde gerçekleştiğine yönelik kanaat oluşması gerekir. Bu nedenle sübjektif ispat teorisi “gerçek kanaat teorisi” olarak da isimlendirilmiştir.<sup>148</sup>

Özel hukuk alanında Türk hukuku açısından kabul edilmesi gereken ispat “vicdani kanaat ölçüsü”dür. Hâkimler anayasaya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdani kanaatlerine göre hüküm (karar) verirler. Bu kanaatin oluşması bazen ağırlıklı ihtimal (%51-%89), bazen kesine yakın (%90-%99) ihtimal ve bazen de kesinlik (%100) sınırındadır. Hâkim, yargılamanın taraflarından biri lehine karar vermek zorunda olduğundan çoğu zaman ağırlıklı kanaat karar için yeterli olacaktır. Hâkimin somut olay hakkındaki kanaati ne ölçüde olursa olsun kararı yeterli açıklıkta bir gerekçeye dayanmak zorundadır. Çünkü gerekçesiz hüküm olamaz. Kararlar hukukiliğini ve vicdaniliğini gerekçelerinden alırlar. Mahkeme kararlarında yer alan tatmin edici bir gerekçe, hâkimin sübjektif veya keyfi davranmadığını gösteren ve taraflara adil bir yargılama yapıldığı hissini veren en temel ölçüttür. İki tarafı dinlemeden verilen karar hukuken doğru olsa da adil olamayacağı gibi hiç veya yeterli bir gerekçe içermeyen hüküm de doğru olsa bile adil sayılamaz. Hâkim, ibraz edilen delilleri değerlendirerek objektif bir kanaate varır. İddialar olayın gerçek oluşuna ve hayatın olağan akışına uygun, tutarlı, ölçülü ve mantıklıysa,

<sup>148</sup> BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s.117-118.

ileri sürülen deliller kısmen de olsa iddiayı ve olanları doğruluyor ve bunlarla bütünlük gösteriyorsa hâkimin kanaati güçlenir. Hukuki değerlendirmelere ve hukuk biliminde var olan yorum metotlarına dayanmayan çıkarımlar ve yargılar hâkimin kararını keyfiliğe götürür.

## **2) Objektif İspat Ölçüsü**

Bu teoriye göre hâkimin kanaatinin oluştuğunun kabul edilebilmesi için objektif bir dayanak noktası bulunmalı ve hâkimin şahsi kanaati yeterli olmamalıdır. Hâkimin kanaati yargılamaya konu dava dosyasında bulunan objektif bir bilgiye dayanır. Bu teoriye göre de hâkimin mutlak bir kanaate ulaşması gerekli değildir. Çünkü özel hukukta ve özellikle de iş hukukunda aranan gerçeklik, bilimsel bir gerçeklik olmadığı gibi ceza yargılamasında aranan mutlak bir kesin inanış da değildir. Hâkimin olayın gerçekleştiği yönündeki kanaati mutlak gerçeğin o olduğu anlamına gelmez.<sup>149</sup> Bazı durumlarda, hâkimde tam kanaati oluşturan delillerin ispat yükünü taşıyan taraftan beklemek dürüstlük kuralına aykırılık teşkil eder. İspat güçlüğü veya ispat imkânsızlığı hallerinde ispat ölçüsü de düşürülmelidir.<sup>150</sup> Bu husus, yargılamada silahların eşitliği ilkesinin de bir sonucu olarak görülmelidir. İspat ölçüsünün düşürülmesi ve yaklaşık ispatla yetinilmesi, ancak, takdiri delillerle ispatın geçerli olduğu durumlar içindir. Kesin delillerle ispatlanması gereken olaylar bakımından kural olarak ispat ölçüsünün düşürülmesinden söz edilemez.<sup>151</sup> Mobbing konusu da delille ispatı zor konulardan birisini teşkil etmektedir. Çünkü çoğu zaman mobbing gizli ve sinsice yürütülmekte, genellikle davranışlar tek tek ele alındığında mobbing fark edilmemektedir. Özellikle mobbingin işveren veya onun vekilinden geldiği durumlarda (düşey mobbing) mağdurun tanık bulması oldukça güçtür. Bu nedenle mobbingde somut olaya göre ispat ölçüsü düşürülmelidir.

## **SONUÇ**

Mobbing, insanların iş veya görev icabı bir arada buldukları her ortamda öteden beri var olan, benzer kavramlarla karıştırılsa da her geçen gün daha fazla davaya konu edilen, unsurlarında ve ispatlanmasında ciddi sorunlar bulunan bir kavramdır. Mobbingin niteliğinde ve özünde hedef alınan kişiyi rahatsız edecek ve onu bıktıracak davranışların gizli ve sinsi şekilde tekrarlanması söz konusudur. Mağdurlar çoğu zaman hedef alındıklarını ve mobbinge maruz kaldıklarını belli bir süre geçtikten sonra

<sup>149</sup> BAŞÖZEN, İlk Görünüş İspatı, s.120.

<sup>150</sup> Bkz. ATALAY, s. 44.

<sup>151</sup> ATALAY, s. 44-45.

fark etmekte, çoğunlukla yalnız bırakılmakta ve en yaygın ispat yöntemi olan tanık beyanlarından mahrum kalmaktadırlar. Mobbing mağdurları saldırının hedefi olurken yalnız oldukları gibi yargılama sırasında delil bulup mahkemeye sunarken de yalnızdır. Mobbingin ispatlanmasında doktor raporları gerekli olmadığı halde doktor raporunun olmaması mağdur aleyhine değerlendirilebilmektedir. Mobbingin özellikle işveren veya vekili tarafından yapılması halinde buna maruz kalan kimsenin tanık başta olmak üzere delil bulmakta zorlanacağı aşikârdır. Mobbing konusunda yapılan araştırma ve anketlere göre her yıl binlerce insanın mobbing mağduru olduğu ortaya konulmaktadır. Buna rağmen bunlardan onlarla ifade edilen kısmının dava açması, bunların da bir kısmının manevi tazminat talebinde bulunmaması ispatta çekilen güçlüğü bir sonucudur.

Mobbing iddiası ve buna bağlı olarak manevi tazminat istemiyle açılan davaların büyük çoğunluğu mahkemelerce reddedilmektedir. Aynı durum Yargıtay için de söz konusudur. Örneğin, 2010-2015 yılları arasında mobbing iddiası içeren 221 davadan sadece 54'ünde manevi tazminat talebinde bulunulmuş, bunlardan da yalnızca 11'i manevi tazminat talebinin kabulü ile sonuçlanmıştır. Özel hukukta vicdani kanaatin oluşmasını gerektirecek bir ispatın yeterli olması gerekirken kesin ispatın arandığı davalara rastlanmaktadır.

Taraflar, kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak ispat hakkına sahiptir. Hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan deliller, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınamaz. Kanunun belirli delillerle ispatını emrettiği hususlar, başka delillerle ispat olunamaz. Bir vakıanın ispatı için gösterilen delilin caiz olup olmadığına mahkemece karar verilir. Herkesçe bilinen vakıaların ispatı gerekli değildir. Taraflar ispat hakkının bir gereği olarak başka yerde bulunun bir delilin getirtilmesini mahkemeden isteyebilir. Bu çerçevede, tarafların ellerinde bulunmayan ve incelenmesine karar verilen delillerin getirtilmesi için, mahkemece ilgili resmî makam ve mercilerle üçüncü kişilere bu husus bildirilir. Mahkemeye getirtilmesi mümkün olmayan deliller, bulunduğu yerde incelenebilir veya dinlenebilir. Mobbinge maruz kalan kimsenin kendi lehine delil toplamak amacıyla kendisiyle ilgili ses ve görüntü kayıtlarını mahkemeye sunması hukuka aykırı delil olarak görülemez. Bu nedenle; mobbing gibi ispat güçlüğünün bulunduğu durumlarda hak kaybının önlenmesi ve adaletli bir sonuca ulaşılabilmesi için emare ispatı, fiili karineler, ispat kolaylığı ve ilk görünüş ispatı gibi hukuki kurumların kullanılması zorunludur.



## KAYNAKLAR

ACAR, Aslı Beyhan ve DÜNDAR, Gönen, İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 37, Sayı: 2, 2008.

AKCAN, Recep, “Yargıtay Kararlarındaki Güçlü Delil Kavramının Hukuki Niteliği”, Selçuk Üniversitesi HFD, Cilt: 12, Sayı: 1-2, 2004.

AKİL, Cenk, “Yargıtay Kararları Işığında Medeni Yargılama Hukukunda Hukuka Aykırı Biçimde Elde Edilmiş Delillerin Değerlendirilip Değerlendirilemeyeceği Meselesi”, AÜHFD, Cilt: 61, Sayı: 4, 2012ç

ALANGOYA, Yavuz, Medeni Usul Hukuku Esasları, İstanbul, 2003.

ALBAYRAK, Hakan ve YUVALI, Ertuğrul, “İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, İSGHD, Cilt: 9, Sayı: 34, 2012.

ALBAYRAK, Hakan, Yaklaşık İspat, Yayımlanmış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya, 2012.

ATALAY, Oğuz, Medenî Usul Hukukunda Menfi Vakıaların İspatı, İzmir, 2001.

ATASOY, Işık, Sağlık Sektöründe Mobbing: Sakarya İlinde Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Ebe ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2010.

AYDIN, Şule ve ÖZKUL, Emrah, “İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 7, Sayı:2, 2007.

BAĞ, Beyhan, “Bir Şiddet Türü Olarak Saplantılı Takip Etme Hali”, ZfWT Vol. 4, No. 1, 2012.

BAŞÖZEN, Ahmet, “Tıbbi Müdahaleden Kaynaklanan Tazminat Davalarında İspat Sorunları”, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, Sayı: 119, Ocak 2012. (İspat Sorunları)

BAŞÖZEN, Ahmet, Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010. (İlk Görünüş İspatı).

BEDEIAN, A.G., “Even if the Tower is Ivory, It isn't White: Understanding the Consequences of Faculty Cynicism”, Academy of Management Learning & Education, Volume: 6, No: 1, 2007.

BİLGEL, Nazan, AYTAÇ, Serpil ve BAYRAM, Nuran, “İşyerinde Yıldırma Davranışı”, in: İşyerinde Şiddet, Ed: Serpil Aytaç ve Nuran Bayram, Beta Yayınları, İstanbul, 2011.

BOZBEL, Savaş ve PALAZ, Serap, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, TİSK Akademi, Cilt: 2, Sayı: 3, 2007.

BRIDGE, Berna, Zorbalık-Mobbing: Bilinmeyen Çeşitleri ve Çözümleri, 2. Baskı, Beyaz Yayınları, İstanbul, 2010.

BÜTE, Mustafa, “İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Olgusu: Erzurum’da İlaç Mümессilleri Üzerinde Bir Araştırma”, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir, 21-23 Mayıs 2009.

CALVIN, Dan, “Workplace Bullying Statutes And The Potential Effect On Small Business, Ohio State Entrepreneurial Business Law Journal”, Volume: 7, No:1, 2012.

CEMALOĞLU, Necati, “Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma”, Bilig, Sayı: 42, 2007.

ÇUKUR, Cengiz, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, ÇEİŞ, Mart, 2012.

DAVENPORT, Noa, SCHWARTZ, Ruth Distler ve ELLIOTT, Gail Pursell, Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, Sistem Yayıncılık, İstanbul Davenport, Swartz ve Elliot, 2003.

DELEN, Meltem Güngör, “Çalışma Hayatında İşyeri Kabalığı Olgusu”, Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, Sayı: 53, 2010.

DELİDUMAN, Seyithan, “Medeni Usul Hukukunda Senet ve Senetlerle Yazılı Şekil Arasındaki İlişki”, AÜEHFD, Cilt: 4, Sayı: 1-2, 2000

DEVELLİOĞLU, Ferit, Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat, 22. Baskı, Aydın Kitabevi, Ankara, 2005.

DURŞUN, Salih, “İşyeri Şiddetinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 1, Ocak, 2012.

EINARSEN, Ståle, S. “The Nature and Causes of Bullying at Work”, International Journal of Manpower, Volume: 20, No:1/2, Einarsen, 1999.

ERDEM, Mustafa Ruhan ve PARLAK, Benay, “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, TBB Dergisi, Sayı: 88, 2010.

ERDÖNMEZ, Güray, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre Delillerin Gösterilmesi ve İbrazi, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 87, Sayı: 5, Eylül-Ekim 2013.

FETTAHLIOĞLU, Tamara, Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi SBE, Yüksek Lisan Tezi, Kahramanmaraş, 2012.

GÖKSU, Mustafa, “6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Çerçevesinde Senetle İspat Kuralları ve Bunların İstisnaları”, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, 2011.

GROEBLINGHOFF, Dieter ve BECKER, Michael, “A Case Study of Mobbing and the Clinical Treatment of Mobbing Victims”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol: 5, No: 2, 1996.

GÜL, Hasan ve AĞIRÖZ, Aliye, “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt: XIII, Sayı: II, 2011.

GÜMAN, Nihat, “Medeni Yargılama Hukuku Açısından Taciz”, CHD, Yıl: 4, Sayı: 11, Aralık 2009.

GÜN, Hüseyin, Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: Mobbing/ Bullying, 2. Baskı, Lazer Yayınları, Ankara, 2010.

KÂHYA, Cem, “Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi”, Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 3, Bahar, 2013.

KARAKUŞ, Hatice, “Bir İçerik Analizi Örneği: Çalışma Hayatında Mobbing Olduğuna Kanaat Getiren Yargıtay Kararları”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 6 Sayı: 28, Güz 2013.

KARAMAN, Hayreddin, Ana Hatlarıyla İslâm Hukuku-Giriş ve Amme Hukuku-, Acar Matbaacılık, İstanbul 1987, I/330; Fahrettin Atar, İslâm Adliye Teşkilatı, Gaye Matbaası, Ankara 1979.

KARSLI, Abdurrahman, Medeni Muhakeme Hukuku, 3. Baskı, Alternatif Yayıncılık, İstanbul, 2012.

KAYA, Çiğdem, Cerrahi Hemşirelerinin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi ve Mobbingin Hemşirelerin Motivasyonları Üzerine Olan Etkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe

Üniversitesi SBE, Afyonkarahisar, 2012.

KILIÇ, Mustafa, “Örgütsel Çatışma ve Yönetimi”, in: Yönetim ve Organizasyon, Ed: Salih Güney, 2. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara, 2007.

KOÇHİSARLIOĞLU, Cengiz, “Karine ve Borçlar Kanununun 96. Maddesindeki Kusur Karinesi”, Yargıtay Dergisi, Cilt: 10, Temmuz, Sayı: 3, 1984.

KONURALP, Haluk, “Rekabet Hukukunda Deliller ve Değerlendirilmesi”, in: Rekabet Hukukunda Güncel Gelişmeler Sempozyumu, V, 6-7 Nisan, Kayseri, 11-22, 2007.

KÖKKİLİNÇ, Ayşe Gül, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması, Legal Yayınları, İstanbul, 2013.

KURU, Baki, ARSLAN, Ramazan ve YILMAZ, Ejder, Medenî Usul Hukuku, 22. Bası, Ankara 2012.

KURU, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, 6. Baskı, Demir Demir Yayıncılık, İstanbul 2001.

LEYMANN, Heinz, “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Volume: 5, Issue: 2, s.1996.

MARTIN, Roberta, “Workplace Incivility”, Allworth Juniper, Issue:7, Autumn, 2003.

MUŞUL, Timuçin, Medeni Usul Hukuku, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012.

NAMIE, Gary and NAMIE, Ruth, The bully at work. Naperville, IL: Sourcebooks Inc., 2000.

ÖCAL, Bahar, “Roma Medeni Usul Hukukunda Yargıcın Delilleri Takdiri”, AÜHFD, Cilt: 60, Sayı: 3, 2011.

ÖZEN, Yener, “Saldırganlık, Psikolojik Şiddet ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki”, Akademik Bakış Dergisi, Sayı: 35, 2013.

PEKCANITEZ, Hakan, ATALAY, Oğuz ve ÖZEKES, Muhammet, Medeni Usul Hukuku, 13. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011.

POSTACIOĞLU, İlhan E. Medeni Usul Hukuku, 1711 Sayılı Kanuna Göre Yazılmış, 6. Bası, İstanbul, 1978.

ROXIN, Claus “İspat Hukukunun Esasları”, Çev: Yener ÜNVER,

İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:2, Sayı:8, Yıl:4, Güz 2005.

RÜZGARESEN, Cumhuriyet, “İflâs Hukukunda Borcun Ödenmeme Tehlikesi ve Başvuru Yolları”, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, Sayı: 110, Nisan 2011.

SAGIR, Tuba ve OĞUZ, Ebru, “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi”, International Journal of Human Sciences, Volume: 9, Issue: 2, 2012.

SMITH, P.K. at al., “Definitions of Bullying: A Comparison of Terms Used, and Age and Gender Differences, in a Fourteen-Country International Comparison”, Child Development, July-August, Volume: 73, Number: 4, 2002.

SOLMUŞ, Tarık, İşyeri Terapisi: İş Yaşamında Kişilik ve Davranış Sorunları, Papatya Yayıncılık, İstanbul, 2010.

ŞEN, Yusuf, İslam Muhakeme Hukukunda Bir İspat Vasıtası Olarak Karine, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya, 1997.

ŞİMŞEK, M. Şerif, AKGEMCİ, Tahir ve ÇELİK, Adnan, Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, 7. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2011.

TAŞKIN, Ahmet, “İşyerinde Mobbing ve Mobbing Benzeri Davranışlar”, Yargıtay Dergisi, Cilt: 39, Sayı: 3, Temmuz 2013.

TAŞKIN, Ahmet, İş Hukuku Kapsamında İşyeri ve İşletmelerde Mobbing, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul, 2016.

TAŞPINAR, Sema, “Fiili Karinelerin İspat Yükünün Dağılımındaki Rolü”, AÜHFD, Cilt: 45, Sayı: 1-4, 1996.

TENGER, Feyza, İslâm Hukukunda Hâkimin Takdir Yetkisi Bağlamında Kendi Bilgisiyle Hüküm Vermesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006.

TETİK, Semra, “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 18, 2010.

TEVRÜZ, Suna, ERDEM, İnci ve BOZKURT, Tülay, Davranışlarımızdan Seçmeler: Örgütsel Yaklaşım, 3. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara, 2012.

TIĞLI, Hüseyin, “HMK Hükümleri Çerçevesinde İspat Yüğü”, Adalet Dergisi, Sayı: 43, 2012.

TINAZ, Pınar, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Kavram, Süreç, Tanı ve Çözüm Önerileri”, in: CHD, Yıl: 4, Sayı: 11, Aralık 2009, s. 11. (Tanı ve Çözüm Önerileri).

TINAZ, Pınar, BAYRAM, Fuat ve ERGİN, Hediye, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, 2008.

TINAZ, Pınar, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, 2006.

TOKGÖZ, Nuray, “Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, Ekim 2011.

TOKGÖZ, Nuray ve YILMAZ, Hakan, “Örgütsel Sinisizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 8, No: 2, 2008.

TOPÇU, İbrahim vd., “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 3, 2013.

TRUDEL, Jeannie, “Workplace Incivility: Relationship With Conflict Management Styles and Impact on Perceived Job Performance, Organizational Commitment and Turnover”, College of Education and Human Development Department of Leadership, Foundations and Human Resource Education University of Louisville, KY, August 2009

TÜRKMEN, Ahmet, “Yeni Bir Hukuki Olgu Olarak Israrlı Takip ve Taciz (Stalking) ve Bunun Türk Medeni Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, DEÜHFD, Cilt: 11, Özel Sayı, 2009.

UMAR, Bilge ve YILMAZ, Ejder, İspat Yüğü, İstanbul, 1980.

UMAR, Bilge, Hukuk Muhakemeleri Kanunu, Şerhi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011.

ÜNVER, Yener, “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri”, CHD, Yıl: 4, Sayı: 11, Aralık 2009.

VANDEKERCKHOVE, Wim ve COMMERS, Ronald, “Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times”, Journal of Business Ethics,

Volume: 45, 2003..

WESTHUES, Kenneth at al, The Remedy and Prevention of Mobbing in Higher Education, Edwin Mellen Press, New York, 2006.

WESTHUES, Kenneth, The Mobbings at Medaille College, in 2002, Canada: University of Waterloo, October, 2002.

When Working Becomes Hazardous, World of Work: The Magazine of The ILO, No: 26, Sept./Oct. 1998.

[www.ntv.com.tr/ekonomi/turkiyenin-mobbing-karnesi,8B9nQH\\_8zkKZbbhJfU10Ag](http://www.ntv.com.tr/ekonomi/turkiyenin-mobbing-karnesi,8B9nQH_8zkKZbbhJfU10Ag) (Erişim Tarihi: 17.3.2016)

YILDIRIM, M. Kamil, Medeni Usul Hukukunda Delillerin Değerlendirilmesi, İstanbul, 1990.

YILDIZ, Kaya, AKGÜN, Nuri ve YILDIZ, Sevilay, “İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki”, The Journal of Academic Social Science Studies, Volume: 6, Issue: 6, Haziran, 2013.

YILDIZ, Selver ve KILKIŞ, İlknur, “Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, 2010.

YILMAZ, Ejder, Hukuk Sözlüğü, Ankara, 2002.

YÜCETÜRK, Elif, “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?” 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın No:57, 22-24 Mayıs, 2003.

